

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานทั้งหมด 13 สาขา รวมทั้งสิ้น 120 คน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ดังนี้

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

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

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

เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2
 ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต
 เชียงใหม่ 2 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	32	26.67
หญิง	88	73.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2
 ทั้งหมด 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.33 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.67

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต
 เชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	45	37.50
31 - 40 ปี	36	30.00
41 - 50 ปี	29	24.17
51 - 60 ปี	10	8.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2
 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็น
 ร้อยละ 30.00 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.17 และอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ
 8.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต เชียงใหม่ 2 จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	41	34.17
สมรส	75	62.50
หม้าย/หย่าร้าง	4	3.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 34.17 และ มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต เชียงใหม่ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	105	87.50
ตั้งแต่ ปริญญาโท ขึ้นไป	15	12.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับ ปริญญาโท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต เชียงใหม่ 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	45	37.50
เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า	37	30.83
รองผู้จัดการบริการลูกค้า	19	15.83
เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	13	10.83
รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด	6	5.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 30.83 รองผู้จัดการบริการลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 15.83 เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด คิดเป็นร้อยละ 10.83 และรองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต เชียงใหม่ 2 จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 – 20,000 บาท	38	31.67
20,001 – 30,000 บาท	12	10.00
30,001 – 40,000 บาท	36	30.00
40,001 บาท ขึ้นไป	34	28.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 คิดเป็นร้อยละ 31.67 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.00 อัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป บาทคิดเป็นร้อยละ 28.33 และอัตราเงินเดือน 20,001–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต
เชียงใหม่ 2 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	49	40.83
6-10 ปี	33	27.50
มากกว่า 10 ปี	38	31.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี- 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.83 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

ปัจจัยด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การมีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรง	11 (9.17)	40 (33.33)	60 (50.00)	8 (6.67)	1 (0.83)	3.43 (มาก)	5
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการ เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอน โรงพยาบาล	0 (0.00)	0 (0.00)	9 (7.50)	28 (23.33)	83 (69.17)	4.62 (มากที่สุด)	1
3. การทำงานด้วยความ กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	11 (9.17)	48 (40.00)	55 (45.83)	6 (5.00)	0 (0.00)	3.53 (มาก)	3
4. การรับประทานอาหาร ในแต่ละวันได้เพียงพอ	16 (13.33)	63 (52.50)	31 (25.83)	10 (8.33)	0 (0.00)	3.71 (มาก)	2
5. การได้ออกกำลังกาย สม่ำเสมอ	4 (3.33)	10 (8.33)	44 (36.67)	41 (34.17)	21 (17.50)	2.46 (น้อย)	7
6. การได้พักผ่อนนอนหลับ ในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	4 (3.33)	27 (22.50)	63 (52.50)	21 (17.50)	5 (4.17)	3.03 (ปาน กลาง)	6
7. การได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปีเพียงพอ	21 (17.50)	37 (30.83)	45 (37.50)	17 (14.17)	0 (0.00)	3.52 (มาก)	4
รวม						3.47 (มาก)	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 การได้รับการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

ปัจจัยด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อัน ดັบ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความสามารถจัดการกับ ความเครียดจากการทำงาน	12 (10.00)	36 (30.00)	60 (50.00)	9 (7.5)	3 (2.50)	3.38 (ปานกลาง)	8
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้า งานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	8 (6.67)	47 (39.17)	40 (33.33)	13 (10.83)	12 (10.00)	3.22 (ปานกลาง)	9
3. ความพึงพอใจในความเป็น ตัวเอง	20 (16.67)	60 (50.00)	38 (31.67)	2 (1.67)	0 (0.00)	3.82 (มาก)	2
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ทุกวันนี้	14 (11.67)	59 (49.17)	41 (34.17)	6 (5.00)	0 (0.00)	3.68 (มาก)	4
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของ งานที่ได้รับมอบหมาย	13 (10.83)	54 (45.00)	49 (40.83)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.60 (มาก)	6
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการ ทำงาน	8 (6.67)	67 (55.83)	36 (30.0)	5 (4.17)	4 (3.33)	3.58 (มาก)	7
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคน ในครอบครัว	36 (30.00)	62 (51.67)	18 (15.00)	4 (3.33)	0 (0.00)	4.08 (มาก)	1
8. การมีความสุขในการทำงาน ในธนาคาร	18 (15.00)	59 (49.17)	37 (30.83)	6 (5.00)	0 (0.00)	3.74 (มาก)	3
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจใน ยามทุกข์	8 (6.67)	67 (55.83)	37 (30.83)	8 (6.67)	0 (0.00)	3.63 (มาก)	5
รวม						3.64 (มาก)	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การมีความสุขในการทำงานในธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน	15 (12.50)	76 (63.33)	27 (22.50)	2 (1.67)	0 (0.00)	3.87 (มาก)	5
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	11 (9.17)	83 (69.17)	23 (19.17)	2 (1.67)	1 (0.83)	3.84 (มาก)	6
3. คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	17 (14.17)	78 (65.00)	22 (18.33)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.91 (มาก)	2
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	20 (16.67)	87 (72.50)	12 (10.00)	1 (0.83)	0 (0.00)	4.05 (มาก)	1
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	9 (7.50)	85 (70.83)	22 (18.33)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.83 (มาก)	7
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	13 (10.83)	64 (53.33)	39 (32.50)	3 (2.50)	1 (0.83)	3.71 (มาก)	9
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	11 (9.17)	71 (59.17)	36 (30.00)	2 (1.67)	0 (0.00)	3.76 (มาก)	8
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	19 (15.83)	70 (58.33)	30 (25.00)	1 (0.83)	0 (0.00)	3.89 (มาก)	3
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของธนาคาร	19 (15.83)	72 (60.00)	25 (20.83)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.88 (มาก)	4
รวม						3.86 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความสามารถทำงาน ตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต เชียงใหม่ 2

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	14 (11.67)	63 (52.50)	39 (32.50)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.73 (มาก)	4
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	20 (16.67)	48 (40.00)	45 (37.50)	7 (5.83)	1 (0.77)	3.68 (มาก)	5
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	12 (10.00)	43 (35.83)	47 (39.17)	9 (7.50)	9 (7.50)	3.33 (ปานกลาง)	9
4. การยอมรับในกฎระเบียบของธนาคาร	19 (15.83)	78 (65.00)	23 (19.17)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.97 (มาก)	1
5. สามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก	17 (14.17)	81 (67.50)	15 (12.50)	5 (4.17)	2 (1.67)	3.88 (มาก)	2
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน	12 (10.00)	71 (59.17)	32 (26.67)	5 (4.17)	0 (0.00)	3.75 (มาก)	3
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้	13 (10.83)	35 (29.17)	57 (47.50)	10 (8.33)	5 (4.17)	3.34 (ปานกลาง)	8
8. ธนาคารได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	14 (11.67)	50 (41.67)	44 (36.67)	12 (10.00)	0 (0.00)	3.55 (มาก)	6
9. ธนาคารมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	10 (8.33)	50 (41.67)	44 (36.67)	13 (10.83)	3 (2.50)	3.43 (มาก)	7
รวม						3.63 (มาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การยอมรับในกฎระเบียบของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ สามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ธนาคารได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และธนาคารมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต เชียงใหม่ 2

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	2 (1.67)	51 (42.50)	62 (51.67)	5 (4.17)	0 (0.00)	3.42 (มาก)	10
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	8 (6.67)	55 (45.83)	54 (45.00)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.57 (มาก)	8
3. รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	12 (10.00)	69 (57.50)	38 (31.67)	1 (0.83)	0 (0.00)	3.77 (มาก)	4
4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	30 (25.00)	73 (60.83)	16 (13.33)	1 (0.83)	0 (0.00)	4.10 (มาก)	1
5. การไม่คิดจะลาออกไปทำงานใหม่	6 (5.00)	14 (11.67)	39 (32.50)	33 (27.50)	28 (23.33)	3.52 (มาก)	9
6. การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	12 (10.00)	57 (47.50)	49 (40.83)	2 (1.67)	0 (0.00)	3.66 (มาก)	6
7. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร	6 (5.00)	63 (52.50)	47 (39.17)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.59 (มาก)	7
8. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	16 (13.33)	57 (47.50)	44 (36.67)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.71 (มาก)	5
9. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	12 (10.00)	44 (36.67)	48 (40.00)	15 (12.50)	1 (0.83)	3.42 (มาก)	10
10. การทำงานที่ธนาคารมีความหมายและความสำคัญ	25 (20.83)	73 (60.83)	20 (16.67)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.01 (มาก)	2
11. ความมั่นใจในความมั่นคงของธนาคาร และทีมผู้บริหาร	28 (23.33)	56 (46.67)	29 (24.17)	6 (5.00)	1 (0.83)	3.87 (มาก)	3
รวม						3.69 (มาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การทำงานที่ธนาคารมีความหมายและความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความมั่นใจในความมั่นคงของธนาคาร และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 การไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ และการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต เชียงใหม่ 2

ปัจจัยด้าน ความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม	11 (9.17)	34 (28.33)	43 (35.83)	26 (21.67)	6 (5.00)	3.15 (ปานกลาง)	7
2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	6 (5.00)	66 (55.00)	39 (32.50)	7 (5.83)	2 (1.67)	3.56 (มาก)	3
3. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	11 (9.17)	49 (40.83)	53 (44.17)	7 (5.83)	0 (0.00)	3.53 (มาก)	4
4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้	0 (0.00)	10 (8.33)	31 (25.83)	48 (40.00)	31 (25.83)	3.83 (มาก)	1
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารจัดให้	16 (13.33)	63 (52.50)	38 (31.67)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.77 (มาก)	2
6. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	13 (10.83)	38 (31.67)	58 (48.33)	9 (7.50)	2 (1.67)	3.43 (มาก)	6
7. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	5 (4.17)	27 (22.50)	68 (56.67)	14 (11.67)	6 (5.00)	3.09 (ปานกลาง)	8
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	12 (10.00)	43 (35.83)	59 (49.17)	4 (3.33)	2 (1.67)	3.49 (มาก)	5
รวม						3.48 (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และการได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย (ระดับ คุณภาพ ชีวิต)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	15 (12.50)	58 (48.33)	40 (33.33)	7 (5.83)	0 (0.00)	3.68 (ดี)

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การทำงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.86	มาก
2	ด้านจิตวิญญาณ	3.69	มาก
3	ด้านจิตใจ	3.64	มาก
4	ด้านสิ่งแวดล้อม	3.63	มาก
5	ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.48	มาก
6	ด้านร่างกาย	3.47	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นตามลำดับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากันคือ 3.64

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านร่างกาย มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

ตารางที่ 16 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.53	0.548	0.695	0.884
	หญิง	3.45	0.518		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.71	0.558	0.893	0.442
	หญิง	3.61	0.535		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.89	0.481	0.398	0.736
	หญิง	3.85	0.496		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.63	0.643	0.045	0.504
	หญิง	3.63	0.603		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.60	0.427	-0.515	0.108
	หญิง	3.66	0.541		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.60	0.561	0.956	0.267
	หญิง	3.50	0.484		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 88 คน

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.884$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 3.71 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่ง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.442$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.736$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.504$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ในขณะที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.108$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.267$)

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.75	0.842	0.643	0.493
	หญิง	3.65	0.743		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 88 คน

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.493$)

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	20-30 ปี	3.34	0.481	5.271	0.002*
	31-40 ปี	3.56	0.543		
	41-50 ปี	3.38	0.525		
	51-60 ปี	3.99	0.273		
2. ด้านจิตใจ	20-30 ปี	3.49	0.506	4.213	0.007*
	31-40 ปี	3.70	0.579		
	41-50 ปี	3.62	0.485		
	51-60 ปี	4.11	0.451		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	20-30 ปี	3.80	0.415	1.047	0.375
	31-40 ปี	3.88	0.537		
	41-50 ปี	3.85	0.518		
	51-60 ปี	4.10	0.5410		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	20-30 ปี	3.37	0.590	5.624	0.001*
	31-40 ปี	3.70	0.522		
	41-50 ปี	3.81	0.632		
	51-60 ปี	4.01	0.553		
5. ด้านจิตวิญญาณ	20-30 ปี	3.52	0.457	1.620	0.189
	31-40 ปี	3.68	0.566		
	41-50 ปี	3.71	0.530		
	51-60 ปี	3.84	0.436		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	20-30 ปี	3.37	0.450	5.032	0.003*
	31-40 ปี	3.55	0.531		
	41-50 ปี	3.57	0.469		
	51-60 ปี	4.00	0.463		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 45 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 36 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 29 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	20-30 ปี	3.56	0.693	1.979	0.121
	31-40 ปี	3.69	0.710		
	41-50 ปี	3.66	0.857		
	51-60 ปี	4.20	0.919		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 45 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 36 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 29 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.121$)

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.34	-	0.050	0.760	0.000*
31-40 ปี	3.56		-	0.142	0.020 *
41-50 ปี	3.38			-	0.001*
51-60 ปี	3.99				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.49	-	0.068	0.281	0.001*
31-40 ปี	3.70		-	0.539	0.029 *
41-50 ปี	3.62			-	0.011*
51-60 ปี	4.11				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.49	-	0.011*	0.002*	0.002*
31-40 ปี	3.70		-	0.457	0.136
41-50 ปี	3.62			-	0.341
51-60 ปี	4.11				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.49	-	0.090	0.070	0.000*
31-40 ปี	3.70		-	0.833	0.010*
41-50 ปี	3.62			-	0.018*
51-60 ปี	4.11				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	20-30 ปี	3.33	0.674	3.060	0.031 *
	31-40 ปี	3.47	0.774		
	41-50 ปี	3.31	0.891		
	51-60 ปี	4.10	0.738		
2. ในปีที่ผ่านมาท่านไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมาก	20-30 ปี	4.60	0.580	1.066	0.366
	31-40 ปี	4.75	0.500		
	41-50 ปี	4.55	0.783		
	51-60 ปี	4.40	0.699		
3. ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	20-30 ปี	3.53	0.694	1.817	0.148
	31-40 ปี	3.53	0.845		
	41-50 ปี	3.38	0.622		
	51-60 ปี	4.00	0.667		
4. ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	20-30 ปี	3.67	0.853	2.161	0.096
	31-40 ปี	3.89	0.854		
	41-50 ปี	3.45	0.632		
	51-60 ปี	4.00	0.667		
5. ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	20-30 ปี	2.24	0.857	2.742	0.046*
	31-40 ปี	2.47	1.028		
	41-50 ปี	2.52	1.090		
	51-60 ปี	3.20	0.789		
6. ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	20-30 ปี	2.78	0.876	5.166	0.002*
	31-40 ปี	3.19	0.710		
	41-50 ปี	2.97	0.823		
	51-60 ปี	3.80	0.632		

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
7. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	20-30 ปี	3.24	0.908	4.803	0.003 *
	31-40 ปี	3.64	0.961		
	41-50 ปี	3.48	0.871		
	51-60 ปี	4.40	0.699		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 45 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 36 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 29 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยการมีสุขภาพที่แข็งแรงของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.031$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในช่วงปีที่ผ่านมาจากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และอายุ 51-60 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.366$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระแจะกระปรี้กระเปร่าของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.53 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.148$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับประทานอาหารอย่างเพียงพอในแต่ละวันของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.096$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.046$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 26

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอในแต่ละวันของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.33	-	0.419	0.900	0.005*
31-40 ปี	3.47		-	0.399	0.024*
41-50 ปี	3.31			-	0.006*
51-60 ปี	4.10				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	2.24	-	0.294	0.238	0.005*
31-40 ปี	2.47		-	0.852	0.037*
41-50 ปี	2.52			-	0.056
51-60 ปี	3.20				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

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

1. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอในแต่ละวัน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	2.78	-	0.021	0.326	0.000*
31-40 ปี	3.19		-	0.253	0.036*
41-50 ปี	2.97			-	0.005*
51-60 ปี	3.80				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอในแต่ละวัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.24	-	0.053	0.269	0.000*
31-40 ปี	3.64		-	0.489	0.020*
41-50 ปี	3.48			-	0.006*
51-60 ปี	4.40				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

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

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

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้	20-30 ปี	3.38	0.806	0.552	0.648
	31-40 ปี	3.33	0.926		
	41-50 ปี	3.31	0.967		
	51-60 ปี	3.70	0.483		
2. ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้	20-30 ปี	3.22	0.951	0.974	0.408
	31-40 ปี	3.22	1.267		
	41-50 ปี	3.03	1.017		
	51-60 ปี	3.70	0.823		
3. ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่าน	20-30 ปี	3.67	0.603	2.386	0.073
	31-40 ปี	3.97	0.774		
	41-50 ปี	3.72	0.797		
	51-60 ปี	4.20	0.632		
4. ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	20-30 ปี	3.47	0.757	4.243	0.007*
	31-40 ปี	3.81	0.710		
	41-50 ปี	3.62	0.677		
	51-60 ปี	4.30	0.675		
5. ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	20-30 ปี	3.40	0.809	2.416	0.070
	31-40 ปี	3.69	0.856		
	41-50 ปี	3.62	0.775		
	51-60 ปี	4.10	0.568		
6. ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิ	20-30 ปี	3.33	0.798	2.582	0.057
	31-40 ปี	3.67	0.894		
	41-50 ปี	3.76	0.786		
	51-60 ปี	3.90	0.316		

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
7. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	20-30 ปี	3.89	0.832	2.735	0.047*
	31-40 ปี	4.14	0.683		
	41-50 ปี	4.14	0.693		
	51-60 ปี	4.60	0.699		
8. ท่านมีความสุขในการทำงานในธนาคาร	20-30 ปี	3.56	0.785	3.601	0.016*
	31-40 ปี	3.81	0.668		
	41-50 ปี	3.72	0.797		
	51-60 ปี	4.40	0.699		
9. ท่านมีสิ่งขัดแย้งจิตใจในยามทุกข์	20-30 ปี	3.47	0.661	2.371	0.074
	31-40 ปี	3.67	0.756		
	41-50 ปี	3.66	0.721		
	51-60 ปี	4.10	0.568		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 45 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 36 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 29 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.648$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.22 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.408$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.073$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 30

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.070$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.057$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.14 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.047$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานในธนาคารของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.016$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 32

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.074$)

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.47	-	0.037*	0.369	0.001*
31-40 ปี	3.81		-	0.304	0.056
41-50 ปี	3.62			-	0.011*
51-60 ปี	4.30				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.89	-	0.137	0.164	0.007*
31-40 ปี	4.14		-	0.996	0.087
41-50 ปี	4.14			-	0.094
51-60 ปี	4.60				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.56	-	0.138	0.346	0.002*
31-40 ปี	3.81		-	0.664	0.028*
41-50 ปี	3.72			-	0.015*
51-60 ปี	4.40				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

2. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	20-30 ปี	3.53	0.661	1.867	0.139
	31-40 ปี	3.86	0.723		
	41-50 ปี	3.79	0.774		
	51-60 ปี	3.90	0.568		
2. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	20-30 ปี	3.36	0.802	3.936	0.010*
	31-40 ปี	3.89	0.785		
	41-50 ปี	3.83	0.805		
	51-60 ปี	3.90	0.738		
3. ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับ	20-30 ปี	2.91	1.041	4.978	0.003*
	31-40 ปี	3.56	0.909		
	41-50 ปี	3.52	0.986		
	51-60 ปี	3.90	0.738		
4. ท่านยอมรับในกฎระเบียบของธนาคาร	20-30 ปี	3.80	0.588	3.735	0.013*
	31-40 ปี	3.94	0.583		
	41-50 ปี	4.10	0.489		
	51-60 ปี	4.40	0.699		
5. ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้สะดวก	20-30 ปี	3.76	0.679	1.491	0.221
	31-40 ปี	3.89	0.708		
	41-50 ปี	3.93	0.884		
	51-60 ปี	4.30	0.823		

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6.ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	20-30 ปี	3.56	0.624	2.956	0.035*
	31-40 ปี	3.81	0.577		
	41-50 ปี	3.83	0.805		
	51-60 ปี	4.20	0.789		
7.ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ธนาคารจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องสมุด ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น	20-30 ปี	3.00	0.929	4.218	0.007*
	31-40 ปี	3.39	0.766		
	41-50 ปี	3.69	0.930		
	51-60 ปี	3.70	1.059		
8.ธนาคารได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอ	20-30 ปี	3.27	0.889	5.602	0.001*
	31-40 ปี	3.47	0.696		
	41-50 ปี	3.90	0.673		
	51-60 ปี	4.10	0.876		
9.ธนาคารมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	20-30 ปี	3.13	0.968	3.048	0.032*
	31-40 ปี	3.50	0.737		
	41-50 ปี	3.69	0.850		
	51-60 ปี	3.70	0.823		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 45 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 36 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 29 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.139$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในสถานที่ทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 34

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.013$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 36

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความสะดวกในการเดินทางมาทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.221$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.035$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ธนาคารจัดให้ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.032$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในสถานที่ทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.36	-	0.003*	0.014*	0.052
31-40 ปี	3.89		-	0.757	0.969
41-50 ปี	3.83			-	0.804
51-60 ปี	3.90				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	2.91	-	0.004*	0.010*	0.004*
31-40 ปี	3.56		-	0.874	0.322
41-50 ปี	3.52			-	0.283
51-60 ปี	3.90				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

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

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

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.80	-	0.262	0.028*	0.003*
31-40 ปี	3.94		-	0.269	0.028*
41-50 ปี	4.10			-	0.161
51-60 ปี	4.40				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 36 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะที่ทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.56	-	0.099	.092	0.007*
31-40 ปี	3.81		-	0.896	0.104
41-50 ปี	3.83			-	0.134
51-60 ปี	4.20				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ธนาคารจัดให้ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.00	-	0.054	0.002*	0.027*
31-40 ปี	3.39		-	0.181	0.333
41-50 ปี	3.69			-	0.975
51-60 ปี	3.70				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ธนาคารจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.27	-	0.244	0.001*	0.003*
31-40 ปี	3.47		-	0.032*	0.027*
41-50 ปี	3.90			-	0.481
51-60 ปี	4.10				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.13	-	0.060	0.008*	0.063
31-40 ปี	3.50		-	0.381	0.518
41-50 ปี	3.69			-	0.974
51-60 ปี	3.70				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1.การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	20-30 ปี	2.87	1.057	2.311	0.080
	31-40 ปี	3.33	1.042		
	41-50 ปี	3.41	0.946		
	51-60 ปี	3.00	0.816		
2.การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	20-30 ปี	3.42	0.690	0.865	0.461
	31-40 ปี	3.67	0.894		
	41-50 ปี	3.59	0.733		
	51-60 ปี	3.70	0.483		
3.ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	20-30 ปี	3.49	0.727	2.203	0.091
	31-40 ปี	3.50	0.811		
	41-50 ปี	3.45	0.632		
	51-60 ปี	4.10	0.738		
4.การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระ	20-30 ปี	3.73	0.889	2.089	0.106
	31-40 ปี	3.83	0.971		
	41-50 ปี	3.76	0.872		
	51-60 ปี	4.50	0.707		
5.ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารจัดให้	20-30 ปี	3.60	0.654	5.561	0.001*
	31-40 ปี	3.67	0.717		
	41-50 ปี	3.90	0.618		
	51-60 ปี	4.50	0.707		
6.สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	20-30 ปี	3.24	0.830	3.927	0.010*
	31-40 ปี	3.36	0.762		
	41-50 ปี	3.52	0.829		
	51-60 ปี	4.20	0.919		

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
7.เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	20-30 ปี	2.87	0.786	2.251	0.086
	31-40 ปี	3.22	0.797		
	41-50 ปี	3.14	0.990		
	51-60 ปี	3.50	0.527		
8.งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	20-30 ปี	3.27	0.751	2.542	0.060
	31-40 ปี	3.61	0.803		
	41-50 ปี	3.55	0.783		
	51-60 ปี	3.90	0.738		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 45 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 36 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 29 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.080$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยการได้รายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.461$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.091$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.106$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 42

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.086$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.060$)

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.60	-	0.657	0.065	0.000*
31-40 ปี	3.67		-	0.171	0.001*
41-50 ปี	3.90			-	0.015*
51-60 ปี	4.50				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.24	-	0.524	0.164	0.001
31-40 ปี	3.36		-	0.445	0.005*
41-50 ปี	3.52			-	0.025*
51-60 ปี	4.20				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	โสด	3.49	0.523	0.114	0.892
	สมรส	3.47	0.532		
	หม้าย/หย่า	3.36	0.553		
2. ด้านจิตใจ	โสด	3.59	0.559	0.261	0.771
	สมรส	3.66	0.539		
	หม้าย/หย่า	3.72	0.467		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.75	0.503	1.496	0.228
	สมรส	3.91	0.483		
	หม้าย/หย่า	3.97	0.410		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.55	0.609	2.132	0.123
	สมรส	3.64	0.609		
	หม้าย/หย่า	4.19	0.448		
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.57	0.495	1.069	0.347
	สมรส	3.67	0.521		
	หม้าย/หย่า	3.92	0.508		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.46	0.439	0.758	0.471
	สมรส	3.55	0.530		
	หม้าย/หย่า	3.75	0.687		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 41 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 4 คน

จากตารางที่ 44 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพพบว่า พนักงานสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.892$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ พบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.771$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.228$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.123$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ พบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.347$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.471$)

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.68	0.726	0.729	0.485
	สมรส	3.84	0.599		
	หม้าย/หย่า	3.83	0.962		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 41 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 4 คน

จากตารางที่ 45 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานสถานภาพสมรรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.485$)

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	3.50	0.496	2.125	0.148
	ปริญญาโท ขึ้นไป	3.22	0.665		
2. ด้านจิตใจ	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	3.64	0.535	0.008	0.929
	ปริญญาโท ขึ้นไป	3.58	0.591		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	3.86	0.466	2.185	0.142
	ปริญญาโท ขึ้นไป	3.80	0.652		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	3.64	0.618	0.982	0.324
	ปริญญาโท ขึ้นไป	3.54	0.572		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	3.64	0.489	3.112	0.080
	ปริญญาโท ขึ้นไป	3.64	0.669		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	3.52	0.506	0.027	0.870
	ปริญญาโท ขึ้นไป	3.51	0.510		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า จำนวน 105 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.148$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ พบว่า พนักงานระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.929$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า พนักงานระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ ตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.142$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.324$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ พบว่า พนักงานระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.64 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.080$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า พนักงานระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.870$)

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	3.79	0.661	0.269	0.605
	ปริญญาโท ขึ้นไป	3.68	0.623		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า จำนวน 105 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 47 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.605$)

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	3.52	0.492	0.454	0.769
	เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า	3.43	0.501		
	รองผู้จัดการบริการลูกค้า	3.55	0.612		
	เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	3.34	0.442		
	รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด	3.43	0.842		
2. ด้านจิตใจ	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	3.64	0.571	0.205	0.935
	เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า	3.58	0.574		
	รองผู้จัดการบริการลูกค้า	3.70	0.555		
	เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	3.64	0.388		
	รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด	3.72	0.449		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	3.83	0.459	0.319	0.865
	เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า	3.83	0.502		
	รองผู้จัดการบริการลูกค้า	3.96	0.491		
	เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	3.86	0.541		
	รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด	3.93	0.639		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	3.59	0.644	0.532	0.712
	เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า	3.57	0.554		
	รองผู้จัดการบริการลูกค้า	3.72	0.602		
	เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	3.81	0.676		
	รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด	3.61	0.684		
5. ด้านจิตวิญญาณ	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	3.60	0.470	0.592	0.669
	เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า	3.63	0.532		
	รองผู้จัดการบริการลูกค้า	3.80	0.546		
	เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	3.58	0.516		
	รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด	3.67	0.644		

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	3.53	0.595	0.637	0.637
	เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า	3.54	0.473		
	รองผู้จัดการบริการลูกค้า	3.52	0.406		
	เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	3.37	0.491		
	รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด	3.76	0.204		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ :	ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	จำนวน 45 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า	จำนวน 37 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งรองผู้จัดการบริการลูกค้า	จำนวน 19 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	จำนวน 13 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งรองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด	จำนวน 6 คน

จากตารางที่ 48 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานตำแหน่งรองผู้จัดการบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้าและรองผู้จัดการธุรกิจและการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.43 และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.769$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งรองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ ตำแหน่งรองผู้จัดการบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าและเจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.64 และเจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.935$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งรองผู้จัดการบริการลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ตำแหน่งรองผู้จัดการธุรกิจและการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าและเจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.865$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ รองผู้จัดการบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตำแหน่งรองผู้จัดการธุรกิจและการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เจ้าหน้าที่บริการลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และเจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.712$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า รองผู้จัดการบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ตำแหน่งรองผู้จัดการธุรกิจและการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เจ้าหน้าที่บริการลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และเจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.669$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งรองผู้จัดการธุรกิจและการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เจ้าหน้าที่บริการลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองผู้จัดการบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และเจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.637$)

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	3.82	0.730	0.162	0.957
	เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า	3.79	0.585		
	รองผู้จัดการบริการลูกค้า	3.75	0.543		
	เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	3.74	0.722		
	รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด	3.61	0.828		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ :	ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	จำนวน 45 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า	จำนวน 37 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งรองผู้จัดการบริการลูกค้า	จำนวน 19 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด	จำนวน 13 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งรองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด	จำนวน 6 คน

จากตารางที่ 49 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองผู้จัดการบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และตำแหน่งรองผู้จัดการธุรกิจและการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.957$)

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	10,000-20,000 บาท	3.48	0.487	0.358	0.783
	20,001-30,000 บาท	3.32	0.591		
	30,001-40,000 บาท	3.49	0.517		
	40,001 บาทขึ้นไป	3.49	0.557		
2. ด้านจิตใจ	10,000-20,000 บาท	3.62	0.536	0.944	0.422
	20,001-30,000 บาท	3.41	0.622		
	30,001-40,000 บาท	3.65	0.614		
	40,001 บาทขึ้นไป	3.71	0.436		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	10,000-20,000 บาท	3.83	0.425	0.481	0.696
	20,001-30,000 บาท	3.72	0.401		
	30,001-40,000 บาท	3.89	0.572		
	40,001 บาทขึ้นไป	3.90	0.495		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	10,000-20,000 บาท	3.50	0.591	1.455	0.231
	20,001-30,000 บาท	3.48	0.788		
	30,001-40,000 บาท	3.65	0.579		
	40,001 บาทขึ้นไป	3.77	0.587		
5. ด้านจิตวิญญาณ	10,000-20,000 บาท	3.58	0.427	0.709	0.549
	20,001-30,000 บาท	3.52	0.526		
	30,001-40,000 บาท	3.66	0.591		
	40,001 บาทขึ้นไป	3.72	0.503		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	10,000-20,000 บาท	3.48	0.539	0.677	0.568
	20,001-30,000 บาท	3.42	0.555		
	30,001-40,000 บาท	3.51	0.431		
	40,001 บาทขึ้นไป	3.61	0.529		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 34 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 12 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 36 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอัตราเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 38 คน

จากตารางที่ 50 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 และ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.783$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานอัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.422$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานอัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมา อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.696$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานอัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมา อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.231$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานอัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมา อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.549$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานอัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมา อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.568$)

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	10,000-20,000 บาท	3.78	0.661	0.127	0.944
	20,001-30,000 บาท	3.83	0.674		
	30,001-40,000 บาท	3.73	0.661		
	40,001 บาทขึ้นไป	3.82	0.661		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 34 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 12 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 36 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 38 คน

จากตารางที่ 51 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา อัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.944$)

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.44	0.491	0.114	0.892
	6 – 10 ปี	3.50	0.533		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.47	0.571		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.61	0.546	0.757	0.471
	6 – 10 ปี	3.56	0.549		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.71	0.529		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.82	0.420	0.243	0.784
	6 – 10 ปี	3.85	0.480		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.90	0.583		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.48	0.605	3.015	0.053
	6 – 10 ปี	3.63	0.624		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.80	0.575		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.59	0.460	1.043	0.356
	6 – 10 ปี	3.59	0.496		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.73	0.583		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.53	0.562	3.187	0.045*
	6 – 10 ปี	3.36	0.345		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.65	0.514		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 – 5 ปี จำนวน 49 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 33 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน

จากตารางที่ 52 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.50 ระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1-5 ปี

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.892$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงาน ระยะเวลาทำงานมากกว่า10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ ระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และระยะเวลาทำงาน6-10ปี มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.471$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานระยะเวลาทำงานมากกว่า10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ระยะเวลาทำงาน6-10ปี มีค่าเฉลี่ย 3.85 และระยะเวลาทำงาน1-5ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.784$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานระยะเวลาทำงานมากกว่า10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ พนักงานระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และระยะเวลาทำงาน6-10ปี มีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.053$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงาน ระยะเวลาทำงานมากกว่า10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ระยะเวลาทำงาน 6-10ปี และระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1-5ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.356$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานระยะเวลาทำงานมากกว่า10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ พนักงานระยะเวลาทำงานต่ำกว่า1-5ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และระยะเวลาทำงาน6-10ปี มีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.045$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.82	0.660	0.998	0.372
	6 – 10 ปี	3.64	0.570		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.84	0.713		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 – 5 ปี จำนวน 49 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 33 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน

จากตารางที่ 53 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.372$)

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.53	-	0.130	0.238
6 – 10 ปี	3.36		-	0.013*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.65			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ท่านได้สร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	2.96	1.060	3.415	0.036*
	6 – 10 ปี	3.03	0.984		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.50	0.952		
2. ท่านได้รายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.51	0.711	1.191	0.307
	6 – 10 ปี	3.45	0.794		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.71	0.768		
3. ท่านสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.63	0.782	2.881	0.060
	6 – 10 ปี	3.27	0.674		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.63	0.714		
4. ท่านสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.96	0.889	2.345	0.100
	6 – 10 ปี	3.55	0.869		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.92	0.941		
5. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารจัดให้	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.80	0.763	0.816	0.445
	6 – 10 ปี	3.64	0.549		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.84	0.754		
6. ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.47	0.938	1.108	0.334
	6 – 10 ปี	3.24	0.663		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.53	0.862		

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
7. ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.04	0.841	1.234	0.295
	6 – 10 ปี	2.97	0.810		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.26	0.860		
8. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	3.43	0.842	1.260	0.287
	6 – 10 ปี	3.39	0.704		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.66	0.781		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 – 5 ปี จำนวน 49 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 33 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน

จากตารางที่ 55 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าปัจจัยย่อยการสร้า้งหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวใน ระยะยาวอย่างเหมาะสมของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงาน 6-10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.036$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 56

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มี ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า1-5ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และระยะเวลาการทำงาน 6-10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.307$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี และระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า1-5ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.63 และระยะเวลาการทำงาน 6-10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.060$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า1-5ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และระยะเวลาการทำงาน 6-10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.100$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารจัดให้ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า1-5ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และระยะเวลาการทำงาน 6-10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.445$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1-5ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และระยะเวลาการทำงาน 6-10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.334$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1-5ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และระยะเวลาการทำงาน 6-10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.295$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า1-5ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และระยะเวลาการทำงาน 6-10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.287$)

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	2.96	-	0.754	0.014*
6 – 10 ปี	3.03		-	0.052
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.50			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 56 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 - 5ปี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 57 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P-value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.427*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.756*	0.000	สูง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.637*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.598*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.767*	0.000	สูง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.677*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 57 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.427 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น พนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.756 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และ

เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น พนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.637 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากขึ้น พนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.598 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น พนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.767 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น พนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.677 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	P-value		
1. ด้านร่างกาย	-0.062	-0.050	-0.726	0.470	0.838	0.702
2. ด้านจิตใจ	0.495	0.409	4.026	0.000*		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.055	0.041	0.502	0.616		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	-0.020	0.019	-0.246	0.806		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.480	0.375	4.011	0.000*		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.214	0.165	2.192	0.030*		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 58 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.838$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 70.20 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 อีกร้อยละ 29.80 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (B) เท่ากับ 0.495 0.480 และ 0.214 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน รวมทั้งสิ้น 120 คน พบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	ธนาคารควรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4 (3.33)
2	ธนาคารควรเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานอีกร้อยละ 5-10	4 (3.33)
3	ธนาคารควรเพิ่มจำนวนบุคลากรในแต่ละสาขาให้มากขึ้นเนื่องจากลูกค้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น	2 (1.67)
4	ธนาคารควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสไปทำกิจกรรมทางศาสนา	2 (1.67)
5	พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาที่เปิดทำการ 7 วัน สามารถใช้วันหยุดพักผ่อนตามสิทธิที่ธนาคารกำหนด	1 (0.83)
6	ควรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในการทำงานจากด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การทำงานร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นอกเหนือจากการวัดผลการทำงานจาก KPI เพียงอย่างเดียว	1 (0.83)
7	ควรจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน เช่น ห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย เล็กๆ ห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสผ่อนคลายจากการทำงานที่เคร่งเครียด ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1 (0.83)
รวม		15 (12.5)

จากตารางที่ 59 พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่ระบุข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ดังนี้

เสนอแนะธนาคารควรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 เสนอให้ธนาคารควรเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานอีกร้อยละ 5-10 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 เสนอให้ธนาคารควรเพิ่มจำนวนบุคลากรในแต่ละสาขาให้มากขึ้นเนื่องจากลูกค้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 เสนอธนาคารควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสไปทำกิจกรรมทางศาสนา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 เสนอให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาที่เปิดทำการ 7 วัน สามารถใช้วันหยุดพักผ่อนตามที่ธนาคารกำหนด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 เสนอควรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในการทำงานจากด้านอื่นๆด้วย เช่น การทำงานร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นอกเหนือจากการวัดผลการทำงานจาก KPI เพียงอย่างเดียว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 และเสนอควรจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน เช่น ห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกายเล็กๆ ห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสผ่อนคลายจากการทำงานที่เคร่งเครียด ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83