

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 จำนวน 130 คน และได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test, ANOVA : F-test และ LSD. ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ
3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ของการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sigma$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	การเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน	การเปรียบเทียบตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามจำนวนและค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
	130	100
1. เพศ		
ชาย	58	44.60
หญิง	72	55.40
2. อายุ		
18-25 ปี	1	0.80
26-33 ปี	81	62.30
34-41 ปี	40	30.80
41 ปีขึ้นไป	8	6.20
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี		
1-5 ปี	30	29.20
6-10 ปี	78	60.00
11-15 ปี	10	7.70
16-20 ปี	2	1.50
มากกว่า 20 ปี	2	1.50
4. ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงาน	57	43.80
ลูกจ้าง	73	56.20

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ของการเคหะแห่งชาติ (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
	130	100
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	6.20
10,000-15,000 บาท	20	15.40
15,001-20,000 บาท	94	72.30
20,000 บาทขึ้นไป	8	6.20

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30

## 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังแสดงในตาราง 3-6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับ การใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.11	0.78	ดี
2. บุคลากรมีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่การเคหะฯ จัดสรรให้มีความเหมาะสม	4.12	0.82	ดี
3. เงินเดือนที่บุคลากรได้รับสอดคล้องกับ ความสามารถ วุฒิ การศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน	4.04	0.83	ดี
4. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณา ความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง	4.03	0.86	ดี
รวม	4.07	0.71	ดี

จากตาราง 3 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวม ( $\mu = 4.07$ ,  $\sigma = 0.71$ ) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ มีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่การเคหะจัดสรรให้มีความเหมาะสม ( $\mu = 4.12$ ) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\mu = 4.11$ ) เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับความสามารถวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ( $\mu = 4.04$ ) และผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง ( $\mu = 4.03$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร

ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึง			
ความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
1. การเคหะฯ มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.98	0.93	ดี
2. การเคหะฯ มีความสะอาดเหมาะสมกับ การทำงาน	4.02	0.86	ดี
3. การเคหะฯ จัดสภาพแวดล้อมที่ ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างเป็น ระเบียบ	3.98	0.83	ดี
4. การเคหะฯ มีการจัดการฝึกอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย	3.77	0.96	ดี
รวม	3.94	0.70	ดี

จากตาราง 4 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน โดยรวม ( $\mu = 3.94$ ,  $\sigma = 0.70$ ) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ การเคหะฯ มีความสะอาดเหมาะสมกับการทำงาน ( $\mu = 4.02$ ) รองลงมาคือ การเคหะมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ ( $\mu = 3.98$ ) การเคหะจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างเป็นระเบียบ ( $\mu = 3.98$ ) และการเคหะฯ มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ( $\mu = 3.77$ ) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
1. การเคหะฯ มีตำแหน่งหน้าที่รองรับในกรณี ที่ได้เลื่อนตำแหน่ง	3.98	0.83	ดี
2. ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีเกณฑ์ในการ พิจารณาผลงานการทำงานของ บุคลากร	3.96	0.93	ดี
3. บุคลากรมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ความสามารถและมีความ รับผิดชอบมากขึ้น	3.94	0.79	ดี
4. บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน	4.03	0.81	ดี
รวม	3.98	0.67	ดี

จากตาราง 5 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวม ( $\mu = 3.98$ ,  $\sigma = 0.67$ ) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน ( $\mu = 4.03$ ) รองลงมาคือ การเคหะฯ มีตำแหน่งหน้าที่รองรับในกรณีที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ( $\mu = 3.98$ ) ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของบุคลากร ( $\mu = 3.96$ ) และมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ( $\mu = 3.94$ ) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.98	0.89	ดี
2. บุคลากรมีโอกาได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.81	0.98	ดี
3. การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นมีความ เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.72	0.93	ดี
4. บุคลากรรู้สึกว่าความรู้ความสามารถ เพียงพอกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.96	0.78	ดี
รวม	3.87	0.68	ดี

จากตาราง 6 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวม ( $\mu = 3.87$ ,  $\sigma = 0.68$ ) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ บุคลากรมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\mu = 3.98$ ) บุคลากรรู้สึกว่าความรู้ความสามารถเพียงพอกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ( $\mu = 3.96$ ) บุคลากรมีโอกาได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ( $\mu = 3.81$ ) และคิดว่าการฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ( $\mu = 3.72$ ) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.79	ดี
2. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของการเคหะฯ อยู่เสมอ	3.82	0.81	ดี
3. บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.64	0.94	ดี
รวม	3.84	0.64	ดี

จากตาราง 7 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร โดยรวม ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.64$ ) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.06$ ) รองลงมาคือ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของการเคหะฯ อยู่เสมอ ( $\mu = 3.82$ ) และบุคลากรได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\mu = 3.64$ ) ตามลำดับ



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.90	0.87	ดี
2. บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่	3.38	0.97	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี	3.22	0.73	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
รวม	3.50	0.57	ดี

จากตาราง 8 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวม ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 0.57$ ) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดี ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อผู้ได้บังคับบัญชา ( $\mu = 3.90$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ ( $\mu = 3.38$ ) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี ( $\mu = 3.22$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
1. การเคหะฯ ให้อุคลากรทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม	3.32	0.93	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
2. บุคลากรมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน	3.40	0.93	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	3.26	0.98	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
รวม	3.33	0.85	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

จากตาราง 9 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวม ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.85$ ) อยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ มีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน ( $\mu = 3.40$ ) รองลงมาคือ การเคหะฯ ให้อุคลากรทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม ( $\mu = 3.32$ ) และผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ( $\mu = 3.26$ ) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
1. การเคหะฯ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในการบริการที่มีคุณภาพและทำ ประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ	3.31	0.97	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
2. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพการ ทำงาน	3.37	0.92	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ครอบครัวให้การสนับสนุนและ ภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในการเคหะ แห่งนี้	3.24	0.95	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
รวม	3.31	0.41	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

จากตาราง 10 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมโดยรวม ( $\mu = 3.31$ ,  $\sigma = 0.41$ ) อยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงาน ( $\mu = 3.37$ ) รองลงมาคือ การเคหะมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการบริการที่มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ ( $\mu = 3.31$ ) และครอบครัวให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่บุคลากรปฏิบัติงานในการเคหะแห่งนี้ ( $\mu = 3.24$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่าย บริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	4.07	0.71	ดี
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ค้ำประกันถึง ความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และ สุขภาพของบุคลากร	3.94	0.70	ดี
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.98	0.67	ดี
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของ ตนเอง	3.87	0.68	ดี
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	3.84	0.64	ดี
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.50	0.57	ดี
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.33	0.85	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	3.31	0.41	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
รวม	3.73	0.41	ดี

จากตาราง 11 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ( $\mu = 3.73$ ,  $\sigma = 0.41$ ) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\mu = 4.07$ ) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\mu = 3.98$ ) และด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ค้ำประกันถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ( $\mu = 3.94$ ) ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ของการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

$H_0$  : บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	ชาย		หญิง		t	Sig.
	n = 58		n = 72			
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.06	0.69	4.08	0.72	0.19	0.85
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร	3.90	0.67	3.98	0.73	0.64	0.52
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.00	0.66	3.97	0.68	0.23	0.82
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.92	0.63	3.82	0.73	0.81	0.42
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	3.76	0.69	3.91	0.58	1.35	0.18
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.38	0.57	3.60	0.55	2.20	0.03*

ตาราง 12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	ชาย		หญิง		t	Sig.
	n = 58		n = 72			
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	3.32	0.96	3.34	0.76	0.14	.89
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อ สังคม	3.33	0.91	3.28	0.83	0.30	.76
โดยรวมทุกด้าน	3.71	0.44	3.75	0.39		.58

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = .05$  ทั้งสิ้น 8 ด้าน และโดยรวมทุกด้าน แสดงว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และโดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลค่า Sig. มีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = .05$  แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยพบว่า พนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลมากกว่าเพศชาย

ตาราง 13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.856	3	0.285	0.569	.636
	ภายในกลุ่ม	63.199	126	0.502		
	รวม	64.056	129			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย ถูก สุขลักษณะ และสุขภาพ ของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.722	3	0.241	0.482	.695
	ภายในกลุ่ม	62.879	126	0.499		
	รวม	63.600	129			
3. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.884	3	0.295	0.651	.584
	ภายในกลุ่ม	57.068	126	0.453		
	รวม	57.952	129			
4. ด้านโอกาสพัฒนาชีวิต ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.493	3	0.831	1.808	.149
	ภายในกลุ่ม	57.909	126	0.460		
	รวม	60.402	129			
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.278	3	0.093	0.224	.879
	ภายในกลุ่ม	51.986	126	0.413		
	รวม	52.264	129			

ตาราง 13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.041	3	0.347	1.077	.361
	ภายในกลุ่ม	40.570	126	0.322		
	รวม	41.611	129			
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.276	3	0.425	0.583	.627
	ภายในกลุ่ม	91.832	126	0.729		
	รวม	93.108	129			
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.695	3	0.232	0.307	.821
	ภายในกลุ่ม	95.219	126	0.756		
	รวม	95.915	129			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.380	3	0.127	0.741	.529
	ภายในกลุ่ม	21.508	126	0.171		
	รวม	21.888	129			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ANOVA : F-test ที่ระดับนัยสำคัญ .50 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = .05$  ทั้ง 8 ด้าน และโดยรวมทุกด้าน แสดงว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร



ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.383	4	0.596	1.208	.311
	ภายในกลุ่ม	61.672	125	0.493		
	รวม	64.056	129			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.866	4	0.467	0.945	.441
	ภายในกลุ่ม	61.734	125	0.494		
	รวม	63.600	129			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.369	4	0.592	1.332	.262
	ภายในกลุ่ม	55.583	125	0.445		
	รวม	57.952	129			
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.283	4	0.571	1.228	.302
	ภายในกลุ่ม	58.118	125	0.465		
	รวม	60.402	129			

ตาราง 14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.672	4	0.668	1.683	.158
	ภายในกลุ่ม	49.593	125	0.397		
	รวม	52.264	129			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.959	4	0.490	1.544	.194
	ภายในกลุ่ม	39.652	125	0.317		
	รวม	41.611	129			
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.279	4	0.320	0.435	.783
	ภายในกลุ่ม	91.828	125	0.735		
	รวม	93.108	129			
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่า ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.378	4	0.094	0.123	.974
	ภายในกลุ่ม	95.537	125	0.764		
	รวม	95.915	129			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.495	4	0.124	0.724	.577
	ภายในกลุ่ม	21.392	125	0.171		
	รวม	21.887	129			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ANOVA : F-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = .05$  ทั้ง 8 ด้าน และโดยรวมทุกด้าน แสดงว่า

บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และโดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.678	1	0.678	1.572	.212
	ภายในกลุ่ม	55.180	128	0.431		
	รวม	55.858	129			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.647	1	0.647	1.610	.207
	ภายในกลุ่ม	51.428	128	0.402		
	รวม	52.075	129			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.107	1	0.107	0.191	.663
	ภายในกลุ่ม	71.568	128	0.559		
	รวม	71.675	129			
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.035	1	0.035	0.073	.787
	ภายในกลุ่ม	61.148	128	0.478		
	รวม	61.183	129			

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.001	1	0.001	0.002	.969
	ภายในกลุ่ม	52.807	128	0.413		
	รวม	52.808	129			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.415	1	0.415	1.154	.285
	ภายในกลุ่ม	46.084	128	0.360		
	รวม	46.499	129			
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.786	1	0.786	0.940	.334
	ภายในกลุ่ม	107.023	128	0.836		
	รวม	107.809	129			
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่า ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.462	1	0.462	0.539	.464
	ภายในกลุ่ม	109.726	128	0.857		
	รวม	110.188	129			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.299	1	0.299	0.810	.370
	ภายในกลุ่ม	47.334	128	0.370		
	รวม	47.633	129			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ANOVA : F-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = .05$  ทั้ง 8 ด้าน และโดยรวมทุกด้าน แสดงว่า

บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และโดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.554	3	0.851	1.744	.161
	ภายในกลุ่ม	61.502	126	0.488		
	รวม	64.056	129			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.324	3	1.108	2.317	.079
	ภายในกลุ่ม	60.276	126	0.478		
	รวม	63.600	129			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.477	3	1.492	3.516	.017*
	ภายในกลุ่ม	53.475	126	0.424		
	รวม	57.952	129			
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	7.183	3	2.394	5.669	.001*
	ภายในกลุ่ม	53.219	126	0.422		
	รวม	60.402	129			

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.835	3	0.612	1.528	.210
	ภายในกลุ่ม	50.429	126	0.400		
	รวม	52.264	129			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.243	3	0.081	0.247	.863
	ภายในกลุ่ม	41.368	126	0.328		
	รวม	41.611	129			
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.517	3	0.506	0.696	.556
	ภายในกลุ่ม	91.590	126	0.727		
	รวม	93.107	129			
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่า ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.650	3	0.883	1.194	.315
	ภายในกลุ่ม	93.234	126	0.740		
	รวม	95.914	129			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.990	3	0.663	4.200	.007*
	ภายในกลุ่ม	19.898	126	0.158		
	รวม	21.888	129			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ANOVA : F-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = .05$  ทั้งสิ้น 6 ด้าน แสดงว่า บุคลากรฝ่าย

บริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ในส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และโดยรวมทุกด้าน ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = .05$  แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least-Significant Different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,000-15,000 บาท				
15,001-20,000 บาท				0.631*
20,000 บาทขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.631)

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,000-15,000 บาท				
15,001-20,000 บาท				0.631*
20,000 บาทขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.631)



ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				0.843*
10,000-15,000 บาท				0.548*
15,001-20,000 บาท				0.818*
20,000 บาทขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.843) ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.548) และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.818)

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.529*		1.093*
10,000-15,000 บาท			0.373	0.563*
15,001-20,000 บาท				0.937*
20,000 บาทขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 (0.529) และมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (1.093) ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (0.373) และมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.563) และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.937)

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,000-15,000 บาท			0.318*	
15,001-20,000 บาท				
20,000 บาทขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (0.318)

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.296*		0.565*
10,000-15,000 บาท			0.206*	
15,001-20,000 บาท				0.475*
20,000 บาทขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (0.296) และมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.565) ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (0.206) ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.475)