

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 110 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปีจ้ยด้านลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างในปีจ้ยด้านลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านลักษณะงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันสำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลดังนี้

X	คือ	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t-value	คือ	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
Sig.	คือ	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (Regression coefficient)
R ²	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple coefficient of determination)
R ² adj	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Beta	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
F-value	คือ	ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์
SE _b	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน b

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	34	30.9
หญิง	76	69.1
รวม	110	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 และเป็นเพศชายจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 25 ปี	32	29.1
26 – 30 ปี	51	46.4
31 – 35 ปี	20	18.2
36 – 40 ปี	7	6.4
รวม	110	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด ถึง 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ส่วนช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	68	61.8
สมรส	38	34.5
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4	3.6
รวม	110	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวส.	16	14.5
ปริญญาตรี	91	82.7
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.7
รวม	110	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ถึง 91 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 รองลงมาคือระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และจบในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ถึง 1 ปี	23	20.9
ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	36	32.7
ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	30	27.3
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	21	19.1
รวม	110	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาคือมีอายุงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 อายุงานไม่ถึง 1 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	80	72.7
ระดับหัวหน้างาน	30	27.3
รวม	110	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 และระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	64	58.2
15,001-25,000 บาท	34	30.9
ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป	12	10.9
รวม	110	100

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มี 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 15,001-25,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ที่เหลือเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไปมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท เฟสท์ครีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 69.1 มีช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.4 มีสถานภาพเป็นโสดถึงร้อยละ 61.8 และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากถึง ร้อยละ 82.7 มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.7 ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 72.7 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 58.2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำ					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
1. หัวหน้างานของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	21 (19.1)	58 (52.7)	23 (20.9)	8 (7.3)	0 (0)	3.84 มาก	0.819
2. หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	5 (4.5)	40 (36.4)	45 (40.9)	17 (15.5)	3 (2.7)	3.25 ปานกลาง	0.869
3. หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร	16 (14.5)	36 (32.7)	45 (40.9)	13 (11.8)	0 (0)	3.50 มาก	0.886
4. หัวหน้างานของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยมุมมองและไปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	5 (4.5)	21 (19.1)	43 (39.1)	35 (31.8)	6 (5.5)	2.85 ปานกลาง	0.947
5. หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้อำนาจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	12 (10.9)	55 (50.0)	38 (34.5)	5 (4.5)	0 (0)	3.67 มาก	0.731

ตารางที่10 (ต่อ)

ด้านผู้นำ	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำ					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
6. หัวหน้างานของท่านสามารถสร้าง ความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่ ท่าน	12 (10.9)	46 (41.8)	43 (39.1)	9 (8.2)	0 (0)	3.55 มาก	0.797
7. หัวหน้างานของท่านสามารถดึง ศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่าน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4 (3.6)	43 (39.1)	55 (50)	8 (7.3)	0 (0)	3.39 ปานกลาง	0.679
8. หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศ ตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	36 (32.7)	58 (52.7)	13 (11.8)	3 (2.7)	0 (0)	4.15 มาก	0.732
9. หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่เน้นใน เรื่องของการกระจายอำนาจให้กับ พนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ ต่างๆเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	10 (9.1)	11 (10)	62 (56.4)	27 (24.5)	0 (0)	3.04 ปานกลาง	0.845
10. หัวหน้างานของท่านจดจำและให้ ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดย ท่านอย่างสม่ำเสมอ	7 (6.4)	27 (24.5)	41 (37.3)	30 (27.3)	5 (4.5)	3.01 ปานกลาง	0.981
ค่าเฉลี่ยรวม						3.43 มาก	0.829

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00

หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20

หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40

หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60

หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80

หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านผู้นำ
ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.43 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้าน
ภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 5 ปัจจัย คือ หัวหน้าเป็นผู้มี
บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน หัวหน้าสามารถสร้างให้พนักงานตระหนักถึง
วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมร่วมขององค์กร หัวหน้าสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สามารถทำงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้าสามารถสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานและหัวหน้าเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ประกอบไปด้วย หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร หัวหน้างานของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร หัวหน้างานของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจต่างๆเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และหัวหน้างานของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
11. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	47 (42.7)	51 (46.4)	12 (10.9)	0 (0)	0 (0)	4.32 มากที่สุด	0.663
12. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความใส่ใจท่าน	38 (34.5)	61 (55.5)	11 (10)	0 (0)	0 (0)	4.25 มากที่สุด	0.623
13. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่าน	32 (29.1)	61 (55.5)	16 (14.5)	1 (0.9)	0 (0)	4.13 มาก	0.679
14. ท่านมีความสุข รู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	39 (35.5)	61 (55.5)	7 (6.4)	3 (2.7)	0 (0)	4.24 มากที่สุด	0.690
15. เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่อง	17 (15.5)	53 (48.2)	32 (29.1)	8 (7.3)	0 (0)	3.72 มาก	0.814
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	26 (23.6)	70 (63.6)	11 (10)	3 (2.7)	0 (0)	4.08 มาก	0.665
17. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง	11 (10)	58 (52.7)	31 (28.2)	8 (7.3)	2 (1.8)	3.62 มาก	0.835

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	แบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน						
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
18. ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	22 (20)	70 (63.6)	15 (13.6)	3 (2.7)	0 (0)	4.01 มาก	0.670
19. ท่านมีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางระหว่างเพื่อนร่วมงาน	19 (17.3)	60 (54.5)	27 (24.5)	4 (3.6)	0 (0)	3.85 มาก	0.740
ค่าเฉลี่ยรวม						4.02 มาก	0.709

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.02 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3 ปัจจัยย่อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจท่าน และพนักงานมีความสุข รู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่าน เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ ทุกเรื่อง ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และท่านมีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านลักษณะงาน (Job)

ด้านลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านงาน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย	S.D
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
20. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	18 (16.4)	69 (62.7)	21 (19.1)	2 (1.8)	0 (0)	3.94 มาก	0.654
21. ลักษณะงานของท่านมีความเป็นระบบระเบียบ แบบแผนที่แน่นอน	4 (3.6)	60 (54.5)	44 (40)	2 (1.8)	0 (0)	3.60 มาก	0.594
22. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	5 (4.5)	48 (43.6)	44 (40)	13 (11.8)	0 (0)	3.41 มาก	0.758
23. ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	13 (11.8)	32 (29.1)	39 (35.5)	24 (21.8)	2 (1.8)	3.27 ปานกลาง	0.995
24. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2 (1.8)	20 (18.2)	42 (38.2)	31 (28.2)	15 (13.6)	2.66 ปานกลาง	0.989
25. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	33 (30)	67 (60.9)	10 (9.1)	0 (0)	0 (0)	4.21 มากที่สุด	0.592
26. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน	11 (10)	37 (33.6)	31 (28.2)	29 (26.4)	2 (1.8)	3.24 ปานกลาง	1.013
27. ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง	6 (5.5)	69 (62.7)	29 (26.4)	6 (5.5)	0 (0)	3.68 มาก	0.663
28. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	2 (1.8)	27 (24.5)	52 (47.3)	24 (21.8)	5 (4.5)	2.97 ปานกลาง	0.851
29. ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	15 (13.6)	76 (69.1)	17 (15.5)	2 (1.8)	0 (0)	3.95 มาก	0.603
30. ท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	1 (0.9)	49 (44.5)	55 (50)	5 (4.5)	0 (0)	3.42 มาก	0.596
ค่าเฉลี่ยรวม						3.49 มาก	0.755

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.49 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 1 ปัจจัยย่อย ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบไปด้วย 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่ หน้าที่ที่มีความเด่นชัด ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และสุดท้ายคือ ได้ทำงานที่ตนมีความชำนาญด้วย ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถของท่าน และสุดท้ายท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Shared Values)

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร					ค่าเฉลี่ย ความหมาย	S.D
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
31. ท่านมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	16 (14.5)	51 (46.4)	39 (35.5)	4 (3.6)	0 (0)	3.72 มาก	0.756
32. ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	22 (20)	63 (57.3)	23 (20.9)	1 (0.9)	1 (0.9)	3.95 มาก	0.727
33. ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	27 (24.5)	61 (55.5)	19 (17.3)	3 (2.7)	0 (0)	4.02 มาก	0.729
34. ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	22 (20)	63 (57.3)	20 (18.2)	5 (4.5)	0 (0)	3.93 มาก	0.751
35. ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	7 (6.4)	52 (47.3)	36 (32.7)	12 (10.9)	3 (2.7)	3.44 มาก	0.873
36. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	5 (4.5)	37 (33.6)	46 (41.8)	16 (14.5)	6 (5.5)	3.17 ปานกลาง	0.927
ค่าเฉลี่ยรวม						3.70 มาก	0.794

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.70 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยในด้านภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากจำนวน 5 ปัจจัยย่อย คือ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ท่านตระหนักว่าความสำเร็จใน

งานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมร่วมขององค์กร ท่านมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร					ค่าเฉลี่ย ความหมาย	S.D
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
37.ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	41 (37.3)	45 (40.9)	19 (17.3)	4 (3.6)	1 (0.9)	4.10 มาก	0.877
38.ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	23 (20.9)	63 (57.3)	22 (20)	2 (1.8)	0 (0)	3.97 มาก	0.697
39.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	16 (14.5)	57 (51.8)	34 (30.9)	3 (2.7)	0 (0)	3.78 มาก	0.722
40.หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	2 (1.8)	18 (16.4)	64 (58.2)	25 (22.7)	1 (0.9)	2.95 ปานกลาง	0.709
ค่าเฉลี่ยรวม						3.70 มาก	0.751

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.70 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3 ปัจจัยย่อย คือ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้ง

กายและใจ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือหัวหน้ามีการบริหารที่เป็นธรรม

ตารางที่15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในการทำงานทั้งในด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบในการทำงานด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านภาวะผู้นำ	3.43	เห็นด้วยมาก
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.02	เห็นด้วยมาก
ด้านลักษณะงาน	3.49	เห็นด้วยมาก
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.70	เห็นด้วยมาก
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.70	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในการทำงานภาพรวมของแต่ละด้านนั้น พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในแต่ละด้านอยู่ในระดับเดียวกันคือ เห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.70 ส่วนด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และด้านภาวะผู้นำ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.43 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัด เชียงใหม่

ตารางที่ 16 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัด เชียงใหม่

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่า Alpha (α)
แบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 แบ่งเป็นกลุ่มคำถาม 5 ด้าน		
1.ด้านผู้นำ	10	0.913
2.ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	9	0.934
3.ด้านลักษณะงาน	11	0.863
4.ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	6	0.892
5.ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4	0.795
แบบสอบถามใน ส่วนที่ 2		
ด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน	8	0.901

จากตารางที่ 16 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่คำนวณได้จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 แยกทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน โดยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีค่าแอลฟา (Alpha α) เท่ากับ 0.913 , 0.934 , 0.863 , 0.892 และ 0.795 ตามลำดับ ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha α) ของทุกด้านถือว่าอยู่ในระดับดี (George & Paul, 2006:231) ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง ส่วนแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน พบว่าหาค่าแอลฟา (Alpha α) ได้เท่ากับ 0.901 ดังนั้น จึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ

การศึกษาความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติค่าการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีที่มีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในแต่ละด้านกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ต้องเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งมีการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในการทำงาน 5 ด้าน จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบในการทำงาน	เพศ		(T-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.49	3.39	0.771	0.443
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.16	3.96	1.723	0.088
ด้านลักษณะงาน	3.51	3.48	0.307	0.759
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.82	3.65	1.321	0.189
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.93	3.60	2.725	0.007*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตามคือองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ เพศ

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นต่อองค์ประกอบในการทำงานทั้งในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยขององค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ		(T-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
1. ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	4.44	3.95	2.813	0.006*
2. ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.15	3.89	1.772	0.079
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	3.71	1.559	0.122
4. หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.18	2.86	2.236	0.027*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และปัจจัยย่อยหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยฯ ด้านนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด แต่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนปัจจัยย่อยหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรมก็พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 เช่นเดียวกัน ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านอื่นๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในการทำงาน 5 ด้าน จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบในการทำงาน	อายุ (ปี)				(F-value)	Sig
	20-25	26-30	31-35	> 35 ขึ้นไป		
ด้านผู้นำ	3.50	3.47	3.41	2.83	2.481	0.065
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.09	4.02	3.98	3.83	0.461	0.710
ด้านลักษณะงาน	3.49	3.48	3.62	3.17	1.450	0.232
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.66	3.76	3.77	3.31	1.115	0.347
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.86	3.63	3.78	3.32	2.025	0.115

หมายเหตุ ตัวแปรตามคือองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไปจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านผู้นำเท่ากับ 2.83 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 20-25 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่พบว่าเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.065$) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นในด้านผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตารางที่20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ

องค์ประกอบที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	สถานภาพ		(t-value)	Sig
	โสด (68 คน)	สมรส (38คน)		
ด้านผู้นำ	3.47	3.41	0.528	0.599
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.05	4.06	-0.014	0.989
ด้านลักษณะงาน	3.46	3.57	-1.081	0.282
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.62	3.90	-2.273	0.025*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.61	3.92	-2.743	0.007*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในสองด้านดังกล่าวอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยในองค์ประกอบด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยในองค์ประกอบ	สถานภาพ		(T-value)	Sig.
	โสด	สมรส		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร				
1. ท่านมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.62	3.92	-1.992	0.049*
2. ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.79	4.26	-3.324	0.001*
3. ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	3.93	4.24	-2.221	0.029*
4. ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	3.87	4.05	-1.248	0.215
5. ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	3.38	3.58	-1.111	0.269
6. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.12	3.37	-1.362	0.176
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน				
1. ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.94	4.45	-3.021	0.003*
2. ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.90	4.16	-1.951	0.054
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	4.08	-3.296	0.001*
4. หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	2.90	3.00	-0.306	0.761

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80

หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 21 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่ามี 3 ปัจจัยย่อย ดังต่อไปนี้ ท่านมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการและท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพเป็น โสด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือได้แก่ ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง และท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองสถานภาพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามี 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพเป็น โสดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือได้แก่ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และหัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองสถานภาพมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยในปัจจัยย่อยท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองสถานภาพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ส่วนประเด็นหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในการทำงาน 5 ด้าน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

องค์ประกอบในการทำงาน	ระดับการศึกษา		(t-value)	Sig
	อนุปริญญา/ปวส. (16 คน)	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า (94 คน)		
ด้านผู้นำ	3.17	3.47	-1.754	0.082
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.78	4.06	-1.811	0.073
ด้านลักษณะงาน	3.22	3.53	-2.324	0.022
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.45	3.75	-1.734	0.086
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.75	3.69	0.346	0.730

	หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มการศึกษามีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในการทำงาน 5 ด้าน จำแนกตามอายุงาน

องค์ประกอบในการทำงาน	อายุงาน				(F-value)	Sig
	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ ไม่เกิน 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ ไม่เกิน 5 ปี	5 ปี ขึ้นไป		
ด้านผู้นำ	3.88	3.34	3.25	3.34	5.962	0.001*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.27	3.87	4.12	3.89	3.066	0.031*
ด้านลักษณะงาน	3.63	3.45	3.42	3.48	0.874	0.457
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.86	3.60	3.71	3.71	0.752	0.523
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.91	3.67	3.63	3.62	1.276	0.287

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตามคือองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ อายุงาน

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านผู้นำและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุงาน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุมากกว่า แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านอายุงานมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่

องค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.			
			น้อยกว่า 1 ปี	1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ด้านผู้นำ	น้อยกว่า 1 ปี	3.88	-	0.001*	0.000*	0.003*
	1ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	3.34	0.001*	-	0.538	0.990
	3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.25	0.000*	0.538	-	0.584
	5 ปีขึ้นไป	3.34	0.003*	0.990	0.584	-
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	4.27	-	0.008*	0.345	0.030*
	1ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	3.86	0.008*	-	0.069	0.846
	3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	4.12	0.345	0.069	-	0.162
	5 ปีขึ้นไป	4.02	0.030*	0.846	0.162	-

Post Hoc Comparison LSD Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบในด้านผู้นำ จำแนกตามปัจจัยอายุงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านผู้นำมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป โดยที่กลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี กลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่แล้ว พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านนี้มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยขององค์ประกอบในด้านผู้นำ จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยย่อยของ องค์ประกอบในด้านผู้นำ	อายุงาน				(F- value)	Sig
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1ปีแต่ ไม่เกิน 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ ไม่เกิน 5 ปี	5 ปี ขึ้น ไป		
1. หัวหน้างานของท่านเป็นผู้มีบทบาท สำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.09	3.75	3.67	3.95	1.439	0.235
2. หัวหน้างานของท่านสามารถสร้าง ความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงาน ทั้งองค์กร	3.83 ^a	3.14	3.10	3.00	4.917	0.003*
3. หัวหน้างานของท่านสามารถสร้าง ความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วม ขององค์กร	4.09 ^a	3.50	3.17	3.33	5.680	0.001*
4. หัวหน้างานของท่านสร้างการสื่อสาร แบบสองทางที่เปิดเผย และ โปร่งใส ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.61 ^a	2.83	2.50	2.57	8.285	0.000*
5. หัวหน้างานของท่านสามารถสร้าง แรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09 ^a	3.50	3.67	3.52	3.677	0.014*

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ปัจจัยย่อยของ องค์ประกอบในด้านผู้นำ	อายุงาน				(F- value)	Sig
	ไม่ถึง 1 ปี	ตั้งแต่ 1ปีแต่ ไม่เกิน 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ ไม่เกิน 5 ปี	5 ปี ขึ้น ไป		
6. หัวหน้างานสามารถสร้างแรง ปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการ ทำงานให้กับท่าน	3.96 ^b	3.36	3.50	3.52	2.856	0.041*
7. หัวหน้างานของท่านสามารถดึง ศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่าน สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.91 ^a	3.22	3.30	3.24	6.733	0.000*
8. หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่ อุทิศตนเองให้กับพนักงานและ องค์กร	4.13	4.11	4.10	4.33	A	-
9. หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่เน้น ในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับ พนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.57 ^a	3.06	2.67	2.95	5.625	0.001*
10. หัวหน้างานของท่านจดจำและให้ ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.52 ^b	2.89	2.80	2.95	2.892	0.039*

หมายเหตุ ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

A = ไม่สามารถทดสอบค่าได้เนื่องจาก เนื่องจากกลุ่มประชากรที่นำมาทดสอบมีค่าความแปรปรวน
แตกต่างกัน ได้ค่า Levene Statistic= 7.316 Sig.=0.000

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

a หมายถึงกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอื่นๆที่เหลืออยู่อย่างมีระดับ
นัยสำคัญ 0.05 โดยที่กลุ่มอื่นมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกัน

b หมายถึงกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3
ปีและกลุ่มตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่กลุ่มอื่นมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยขององค์ประกอบด้านผู้นำจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยขององค์ประกอบด้านผู้นำ	อายุงาน	อายุงาน	Mean Difference	Sig.
2.หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	.687(*)	.002
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	.726(*)	.002
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.826(*)	.001
	ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.687(*)	.002
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	.039	.849
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.139	.542
	ตั้งแต่ 3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.726(*)	.002
		ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	-.039	.849
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.100	.671
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ปี	-.826(*)	.001
		ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	-.139	.542
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	-.100	.671
3.หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	.587(*)	.010
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	.920(*)	.000
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.754(*)	.003
	ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.587(*)	.010
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	.333	.109
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.167	.468
	ตั้งแต่ 3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.920(*)	.000
		ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	-.333	.109
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.167	.484
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ปี	-.754(*)	.003
		ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	-.167	.468
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	.167	.484

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ปัจจัยย่อยขององค์ประกอบด้านผู้นำ	อายุงาน	อายุงาน	Mean Difference	Sig.
4.หัวหน้างานของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.775(*)	.001
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	1.109(*)	.000
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	1.037(*)	.000
	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.775(*)	.001
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.333	.122
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.262	.272
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-1.109(*)	.000
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	-.333	.122
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.071	.772
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ปี	-1.037(*)	.000
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	-.262	.272
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.071	.772
5.หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.587(*)	.002
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.420(*)	.034
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.563(*)	.009
	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.587(*)	.002
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	-.167	.341
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.024	.902
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.420(*)	.034
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.167	.341
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.143	.478
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ปี	-.563(*)	.009
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.024	.902
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	-.143	.478
6.หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.595(*)	.005
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.457(*)	.036
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.433	.068
	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.595(*)	.005
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	-.139	.471
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.163	.447
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.457(*)	.036
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.139	.471
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.024	.914
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ปี	-.433	.068
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.163	.447
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.024	.914

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ปัจจัยย่อยขององค์ประกอบด้านผู้นำ	อายุงาน	อายุงาน	Mean Difference	Sig.
7.หัวหน้างานของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.691(*)	.000
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.613(*)	.001
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.675(*)	.001
	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.691(*)	.000
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	-.078	.619
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.016	.927
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.613(*)	.001
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.078	.619
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.062	.731
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ปี	-.675(*)	.001
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.016	.927
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	-.062	.731
9.หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.510(*)	.018
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.899(*)	.000
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.613(*)	.012
	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.510(*)	.018
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	-.389	.051
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.103	.638
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.899(*)	.000
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	-.389	.051
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.286	.210
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ปี	-.613(*)	.012
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	-.103	.638
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.286	.210
10.หัวหน้างานของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.633(*)	.015
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.722(*)	.008
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.569	.051
	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.633(*)	.015
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.089	.708
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.063	.810
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.722(*)	.008
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	-.089	.708
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.152	.577
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ปี	-.569	.051
		ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	.063	.810
		ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	.152	.577

หมายเหตุ ตัวแปรตามคือองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ อายุงาน

ใช้: Post Hoc Comparison LSD Method

(*) ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 25 และ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยขององค์ประกอบในด้านผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยขององค์ประกอบในด้านผู้นำมากกว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานอยู่ในช่วงอายุอื่นทุกช่วง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 อยู่จำนวนทั้งสิ้น 6 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นหัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมขององค์กร หัวหน้างานของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ส่วนประเด็นในหัวข้อหัวหน้างานของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน และหัวหน้างานของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อประเด็นนี้มากกว่า กลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี และกลุ่มตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่กลุ่มอื่นๆมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือประเด็นหัวหน้างานของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้าง และพัฒนาทีมงาน พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุงานมีความคิดเห็นต่อประเด็นนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อย
ในองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยย่อยในองค์ประกอบด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	อายุงาน				(F- value)	Sig
	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ ไม่เกิน 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ ไม่เกิน 5 ปี	5 ปี ขึ้น ไป		
11. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อ ท่าน	4.61	4.11	4.43	4.19	3.421	0.020*
12. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจท่าน	4.39	4.00	4.40	4.29	A	-
13. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ ความสำคัญกับท่าน	4.39	3.86	4.27	4.10	3.698	0.014*
14. ท่านมีความสุข รู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	4.43	4.03	4.43	4.10	A	-
15. เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษา เพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่อง	4.13	3.58	3.67	3.57	2.680	0.051
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง เอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	4.39	3.94	4.13	3.90	A	-
17. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุกๆเรื่อง	4.00	3.53	3.63	3.33	2.681	0.051
18. ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับ เพื่อนร่วมงาน	4.04	3.97	4.17	3.81	A	-
19. ท่านมีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่าง เปิดเผยระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.00	3.75	3.93	3.76	0.754	0.523

หมายเหตุ A = ไม่สามารถทดสอบค่าได้เนื่องจากกลุ่มประชากรที่นำมาทดสอบมีความแปรปรวนแตกต่างกัน

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยขององค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05) จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยในองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	อายุงาน	อายุงาน	Mean Difference	Sig.
11. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	.498(*)	.004
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	.175	.326
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.418(*)	.033
	ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่ถึง3 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	- .498(*)	.004
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	-.322(*)	.045
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.079	.653
	ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.175	.326
		ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	.322(*)	.045
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.243	.186
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ปี	-.418(*)	.033
		ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	.079	.653
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	-.243	.186
13. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่าน	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	.530(*)	.003
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	.125	.494
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.296	.137
	ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่ถึง3 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.530(*)	.003
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	-.406(*)	.014
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	-.234	.196
	ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	-.125	.494
		ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	.406(*)	.014
		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	.171	.360
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 1 ปี	-.296	.137
		ตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่เกิน3 ปี	.234	.196
		ตั้งแต่3ปีแต่ไม่เกิน5 ปี	-.171	.360

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 27 และ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยขององค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุงาน พบว่ามีปัจจัย 3 ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยเมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่อง ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่องและท่านมีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยย่อยที่พบความแตกต่างด้านความคิดเห็นเมื่อพนักงานมีอายุงานที่ต่างกัน พบว่า มีจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทรต่อท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่านในปัจจัยย่อย เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทรต่อท่าน จากผลการทดสอบ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ คู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับมีอายุงาน 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี, มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับมีอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จะมีความคิดเห็นที่มากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า และอีกคู่ คือกลุ่มที่มีอายุงานอยู่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี พบว่า มีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่าน พบว่ามีความแตกต่างด้านความคิดเห็นจำนวน 2 คู่ คือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี จะมีความคิดเห็นด้วยน้อยกว่ากลุ่มอายุงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และน้อยกว่ากว่ากลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

องค์ประกอบในการทำงาน	ตำแหน่งงาน		(t-value)	Sig.
	ระดับปฏิบัติการ	หัวหน้างาน		
ด้านผู้นำ	3.44	3.39	0.440	0.661
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.97	4.16	-1.569	0.120
ด้านลักษณะงาน	3.42	3.70	-2.819	0.006*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.67	3.80	-0.969	0.335
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.68	3.75	-0.562	0.576

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงานมีความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านลักษณะงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของสองตำแหน่งงานมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นในด้านนี้มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งปฏิบัติการ ดังนั้นปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยในองค์ประกอบด้านลักษณะงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยในองค์ประกอบด้านลักษณะงาน	ตำแหน่งงาน		(t-value)	Sig
	ระดับปฏิบัติการ	หัวหน้างาน		
1. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	3.81	4.27	-3.400	0.001*
2. ลักษณะงานของท่านมีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.66	3.43	1.823	0.071
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านทำ	3.28	3.77	-3.629	0.001*
4. ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	3.16	3.57	-1.921	0.057
5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2.59	2.87	-1.474	0.145
6. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	4.14	4.40	-2.104	0.038*
7. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถของท่าน	3.15	3.47	-1.468	0.145
8. ท่านสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง	3.60	3.90	-3.009	0.003*
9. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	2.90	3.17	-1.472	0.144
10. ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.86	4.17	-2.406	0.018*
11. ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	3.44	3.37	0.621	0.537

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยขององค์ประกอบในด้านลักษณะงาน พบว่ามี 6 ปัจจัยย่อยได้แก่ ลักษณะงานของท่านมีความ

เป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถของท่าน ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่และในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ พบว่าพนักงานทั้งสองตำแหน่งงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอีก 5 ปัจจัยย่อยที่เหลือพบว่าพนักงานในระดับหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยขององค์ประกอบในด้านลักษณะงานมากกว่าระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้แก่หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ท่านสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเองและท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

องค์ประกอบในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		(t-value)	Sig.
	< 15,000 บาท (64 คน)	>15,000 บาท (46 คน)		
ด้านผู้นำ	3.55	3.25	2.64	0.010*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.02	4.03	-0.051	0.959
ด้านลักษณะงาน	3.45	3.53	-0.843	0.395
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.68	3.73	-0.348	0.729
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.72	3.68	0.354	0.724

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นในด้านผู้นำ พบว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยในองค์ประกอบด้านผู้นำ จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยย่อยในองค์ประกอบด้านผู้นำ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		(t-value)	Sig.
	<15,000บาท	>15,000 บาท		
1.หัวหน้างานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.02	3.59	2.754	0.007*
2.หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.41	3.02	2.334	0.021*
3.หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร	3.53	3.46	0.435	0.665
4.หัวหน้างานของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.03	2.61	2.357	0.020*
5.หัวหน้างานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	3.59	1.103	0.272
6.หัวหน้างานสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.64	3.43	1.342	0.183
7.หัวหน้างานของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	3.33	0.848	0.398
8.หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	4.28	3.98	2.178	0.032*
9.หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.23	2.76	3.252	0.002*
10.หัวหน้างานของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.17	2.78	2.083	0.040*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่ามีปัจจัยย่อย จำนวน 6 ปัจจัยย่อยที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านผู้นำมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้สูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยย่อยที่ว่า หัวหน้างานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร หัวหน้างานของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่

เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จและสุดท้ายหัวหน้างานของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นต่อปัจจัยดังกล่าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ในการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด เป็นการศึกษาถึงปริมาณที่บ่งบอกถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานที่ได้ทำอยู่

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานในภาพรวม	จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน					ค่าเฉลี่ย ความหมาย	S.D
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	13 (11.8)	52 (47.3)	42 (38.2)	3 (2.7)	0 (0)	3.68 เห็นด้วยมาก	0.716
2. ท่านได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	33 (30)	57 (51.8)	17 (15.5)	3 (2.7)	0 (0)	4.09 เห็นด้วยมาก	0.749
3. ท่านได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ	27 (24.5)	59 (53.6)	22 (20)	2 (1.8)	0 (0)	4.01 เห็นด้วยมาก	0.723
4. ท่านรับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ	44 (40)	48 (43.6)	16 (14.5)	1 (0.9)	1 (0.9)	4.21 เห็นด้วยมากที่สุด	0.791
5. ท่านทราบว่ามีคนเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทำ	12 (10.9)	42 (38.2)	42 (38.2)	12 (10.9)	2 (1.8)	3.45 เห็นด้วยมาก	0.895

ตารางที่ 33(ต่อ)

ความสุขในการทำงานในภาพรวม	จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน					ค่าเฉลี่ย ความหมาย	S.D
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
6. ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ	13 (11.8)	52 (47.3)	42 (38.2)	3 (2.7)	0 (0)	3.68 เห็นด้วยมาก	0.716
7. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ท่านทำ	44 (40)	54 (49.1)	12 (10.9)	0 (0)	0 (0)	4.29 เห็นด้วยมากที่สุด	0.654
8. ท่านรู้สึกสนุก มีความสุขในที่ท่านทำงาน	23 (20.9)	66 (60)	18 (16.4)	3 (2.7)	0 (0)	3.99 เห็นด้วยมาก	0.697
9. ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน	20 (18.2)	62 (56.4)	20 (18.2)	8 (7.3)	0 (0)	3.85 เห็นด้วยมาก	0.799
ค่าเฉลี่ยรวม						3.95	0.753
ความหมาย : ความสุขในการทำงานอยู่ใน						ระดับสูง	

การแปลผลด้านระดับความคิดเห็นของพนักงาน

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลของหลักเกณฑ์การแบ่งระดับของความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68-5.00	หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.67	หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33	หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
A High Quality e-Service

จากตารางที่ 33 ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาในภาพรวมได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อทุกประเด็นคำถามย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยมากที่สุด โดยประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดได้แก่ ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรับผิดชอบต่องานที่ท่านทำซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และประเด็นการรับรู้ของ

ผู้ตอบแบบสอบถามว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญได้ คะแนนเฉลี่ย 4.21 ส่วนประเด็นย่อยที่มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ประเด็นการได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ การได้ทำงานร่วมกับคนดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ประเด็นในด้านความรู้สึกสนุกมีความสุขในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ประเด็นความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.85 มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำมีค่าเฉลี่ย 3.68 และสุดท้ายการทราบว่ามีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำมีค่าเฉลี่ย 3.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง (3.68-5.00)	82	74.6
ระดับปานกลาง (2.34-3.66)	26	23.6
ระดับต่ำ (1.00-2.33)	2	1.8
รวม	110	100

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานที่มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 ส่วนพนักงานที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับกลาง มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และพนักงานที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ความสุขในการทำงาน	T-value หรือ F-value	Sig.
เพศ		0.585	0.560
ชาย	4.00		
หญิง	3.93		
อายุ		0.158	0.854
20-25 ปี (32 คน)	3.97		
26-30 ปี (51 คน)	3.96		
30 ปีขึ้นไป (27 คน)	3.89		
สถานภาพ		-1.915	0.058
โสด (68 คน)	3.91		
สมรส (36 คน)	4.11		
ระดับการศึกษา		-1.601	0.112
อนุปริญญา/ปวส. (16 คน)	3.73		
ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (94 คน)	3.98		
อายุงาน		1.530	0.221
อายุงานไม่เกิน 1 ปี	4.14		
ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	3.83		
ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	4.00		
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	3.87		
ตำแหน่งงาน		-1.086	0.280
ระดับปฏิบัติการ (80 คน)	3.91		
ระดับหัวหน้างาน (30 คน)	4.05		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		0.197	0.844
น้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน (64 คน)	3.96		
มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน (46 คน)	3.93		

จากตารางที่ 35 พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างองค์ประกอบในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมรวมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

การวิเคราะห์ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรีก จำกัด เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบในด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้านว่ามีองค์ประกอบด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ตรวจสอบตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์การถดถอยที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.80 โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งได้แก่ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านเพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.80 หรือไม่ ซึ่งสามารถทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพราะหากตัวแปรอิสระคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เกิน 0.8 แสดงว่าตัวแปรอิสระคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันสูงมาก ตัวแปรไม่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งถ้าตัวแปรอิสระต่างๆ ไม่เป็นอิสระต่อกันจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้เกิดปัญหาที่เรียกว่า “Multicollinearity Problem” ขึ้นได้และถ้าเกิดปัญหานี้จะต้องแก้ไขด้วยการตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2550: 280-281)

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ของตัวแปรอิสระที่จะนำเข้าวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์ทางบวกหมด แต่ไม่พบว่าตัวแปรอิสระใดที่มีค่าความสัมพันธ์สูงเกิน 0.80 จึงสามารถนำตัวแปรอิสระเหล่านี้ไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบในด้านต่างๆ		ความสุขในการทำงาน	ด้านผู้นำ	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ด้านงาน	ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
Pearson Correlation	ความสุขในการทำงาน	1.000	.633	.700	.713	.768	.771
	ด้านผู้นำ	.633	1.000	.558	.641	.646	.528
	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.700	.558	1.000	.514	.493	.543
	ด้านงาน	.713	.641	.514	1.000	.733	.633
	ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.768	.646	.493	.733	1.000	.753
	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.771	.528	.543	.633	.753	1.000
Sig. (1-tailed)	ความสุขในการทำงาน	-	.000	.000	.000	.000	.000
	ด้านผู้นำ	.000	-	.000	.000	.000	.000
	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.000	.000	-	.000	.000	.000
	ด้านงาน	.000	.000	.000	-	.000	.000
	ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.000	.000	.000	.000	-	.000
	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.000	.000	.000	.000	.000	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 ทำให้ทราบว่าองค์ประกอบด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานบ้าง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทำให้ทราบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีค่าแตกต่างจากศูนย์ กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า

สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.633 , 0.700, 0.713 ,0.768 และ 0.771 ตามลำดับ ซึ่งพบว่าองค์ประกอบในทุกด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์ทางบวกหมด แต่ไม่พบว่ามีตัวแปรอิสระใดที่มีค่าความสัมพันธ์สูงเกิน 0.80 จึงสามารถนำตัวแปรอิสระเหล่านี้ไปวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นต่อนต่อไป

ตารางที่ 37 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างองค์ประกอบในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change)

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	Sig.
ลำดับที่1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.771	0.594	0.594	158.127	0.000*
ลำดับที่2 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.841	0.706	0.112	40.945	0.000*
ลำดับที่3 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.873	0.762	0.056	24.978	0.000*
ลำดับที่4 ด้านลักษณะงาน	0.880	0.774	0.012	5.541	0.020*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อนพบว่าตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปรได้แก่ องค์ประกอบในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านลักษณะงาน มีเพียงตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านลักษณะงาน โดยองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายหรือทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.4 และเมื่อเพิ่มองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานสามารถอธิบายความสุขในการทำงานได้เป็นร้อยละ 70.6 ในขณะที่ถ้าเพิ่มองค์ประกอบ

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรจะสามารถอธิบายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 76.2 และเมื่อเพิ่มองค์ประกอบด้านลักษณะงานจะพบว่าสามารถอธิบายความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 77.4 นั่นคือ องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสามารถอธิบายความสุขในการทำงานได้ทั้งหมดร้อยละ 77.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=5.541$, $p\text{-value}= 0.020$) ส่วนองค์ประกอบด้านผู้นำพบว่าไม่สามารถอธิบายหรือทำนายความสุขในการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ: องค์ประกอบในด้านต่างๆ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.015	.220	-	0.069	0.945
1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.278	.073	.284	3.818	0.000*
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.329	.058	.326	5.704	0.000*
3. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.245	.074	.271	3.323	0.001*
4. ด้านลักษณะงาน	.193	.082	.167	2.354	0.020*

ค่า $R= 0.880^*$ และ $R^2= 0.774^*$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรอิสระ (Independent variable): ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความสุขในการทำงานในภาพรวม

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ที่มีค่าสูงสุดคือ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 0.326) ซึ่งจะสามารถทำนายถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมได้มากที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Beta = 0.284) ถัดมาคือองค์ประกอบด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Beta= 0.271) และด้านลักษณะงาน (Beta=0.167) ตามลำดับ