

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานจำนวน 370 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 – 30 กันยายน 2552 สามารถแบ่งผลการศึกษออกเป็น 3 ส่วน โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน (ตารางที่ 2)

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ในปัจจุบัน (ตารางที่ 3-10)

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง (ตารางที่ 11)

**ส่วนที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) และระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) และระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง (ตารางที่ 12-21)

ตอนที่ 3.2 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปางในปัจจุบัน (ตารางที่ 22-24)

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง (ตารางที่ 25-26)

ตอนที่ 3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง (ตารางที่ 27-28)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 366)	ร้อยละ (100.0)
<b>เพศ</b>		
ชาย	152	41.50
หญิง	214	58.50
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 20 ปี	8	2.20
20 – 25 ปี	82	22.40
26 – 30 ปี	96	26.20
31 – 35 ปี	76	20.80
36 – 40 ปี	45	12.30
41 – 45 ปี	35	9.60
46 – 50 ปี	19	5.20
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	5	1.40
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	127	34.7
สมรส	217	59.3
หย่าหรือแยกกันอยู่	16	4.4
หม้าย	6	1.6

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของพนักงานบริษัท ควอ-ลิตีเซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 366)	ร้อยละ (100.0)
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	89	24.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	88	24.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	77	21.0
อาชีวศึกษา (ปวช - ปวส)	76	20.8
ปริญญาตรี	32	8.7
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.1
<b>อายุการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 4 เดือน	42	11.5
ตั้งแต่ 4 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	20	5.5
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	103	28.1
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	48	13.1
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี	36	9.8
ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่ถึง 9 ปี	21	5.7
ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	96	26.2
<b>ระดับตำแหน่งงาน</b>		
พนักงานระดับ 9	288	78.7
พนักงานระดับ 8	14	3.8
พนักงานระดับ 7	31	8.5
พนักงานระดับ 6	12	3.3
พนักงานระดับ 5	13	3.6
พนักงานระดับ 4	5	1.4
พนักงานระดับ 3	3	0.8

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ประกอบด้วยพนักงานตั้งแต่ระดับ 3-9 จำนวน 366 คน บุคลากรส่วนมากร้อยละ 58.5 เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 41.5 มีอายุตั้งแต่ 26-30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ที่เหลือรองลงมา มีอายุตั้งแต่ 20-25 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี 46-50 ปี และอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.4 20.8 12.3 9.6 5.2 และ 2.2 ตามลำดับ ช่วงอายุน้อยที่สุดคือ มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ สถานภาพโสด ร้อยละ 34.7 สถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ ร้อยละ 4.4 และสถานภาพหม้าย ร้อยละ 1.6 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 24.0 ระดับอาชีวศึกษา (ปวช - ปวส) ร้อยละ 20.8 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 8.7 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 21.0 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานในบริษัท มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปีมากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมาคือ อายุการทำงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.2 อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี ร้อยละ 13.1 อายุการทำงานน้อยกว่า 4 เดือน ร้อยละ 11.5 อายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี ร้อยละ 9.8 อายุการทำงานตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่ถึง 9 ปี ร้อยละ 5.7 และอายุการทำงานตั้งแต่ 4 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับ 9 มากที่สุด จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 พนักงานระดับ 8 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 พนักงานระดับ 5 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 พนักงานระดับ 6 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 พนักงานระดับ 4 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และพนักงานระดับ 3 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า บุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.5 มีอายุตั้งแต่ 26-30 ปี ร้อยละ 26.2 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 59.3 การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 24.3 มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี ร้อยละ 28.1 และปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่ง พนักงานระดับ 9 ร้อยละ 78.7

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง**

**ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ในปัจจุบัน**

**ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ (Leadership)**

ข้อ	ด้านผู้นำ (Leadership)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
1	หัวหน้าของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงาน	39 (10.7)	194 (53.0)	116 (31.7)	12 (3.3)	5 (1.4)	<b>3.68</b> เห็นด้วย
2	หัวหน้าของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	31 (8.5)	152 (41.5)	152 (41.5)	26 (7.1)	5 (1.4)	<b>3.49</b> เห็นด้วย
3	หัวหน้าของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร	33 (9.0)	145 (39.6)	146 (39.9)	38 (10.4)	4 (1.1)	<b>3.45</b> เห็นด้วย
4	หัวหน้าของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	26 (7.1)	147 (20.2)	149 (40.7)	37 (10.1)	7 (1.9)	<b>3.4</b> เฉยๆ
5	หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	32 (8.7)	137 (37.4)	149 (40.7)	40 (10.9)	8 (2.2)	<b>3.4</b> เฉยๆ
6	หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	29 (7.9)	144 (39.3)	145 (39.6)	37 (10.1)	11 (3.0)	<b>3.39</b> เฉยๆ

ตารางที่ 3 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ (Leadership)

ข้อ	ด้านผู้นำ (Leadership)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
7	หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	31 (8.5)	163 (44.5)	141 (38.5)	26 (7.1)	5 (1.4)	3.52 เห็นด้วย
8	หัวหน้าของท่านเป็นบุคคลที่เสียสละ / อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	26 (7.1)	132 (36.1)	145 (39.6)	50 (13.7)	13 (3.6)	3.30 เฉยๆ
9	หัวหน้าของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจ และหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	25 (6.8)	156 (42.6)	140 (38.3)	38 (10.4)	7 (1.9)	3.42 เห็นด้วย
10	หัวหน้าของท่านจดจำ และให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	28 (7.7)	167 (45.6)	131 (35.8)	22 (6.0)	18 (4.9)	3.45 เห็นด้วย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						3.45	เห็นด้วย

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.45 และเมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยด้านผู้นำ พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 6 ด้าน คือ หัวหน้าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้าง

และพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ หัวหน้าสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.52 หัวหน้าสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.49 หัวหน้าสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร หัวหน้าจดจำ และให้ความสำคัญกับความสำคัญที่เกื้อหนุนโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.45 หัวหน้าเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจ และหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ จำนวน 4 ด้าน คือ หัวหน้าสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และหัวหน้าสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.4 รองลงมาคือ หัวหน้าสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.39 หัวหน้าเป็นบุคคลที่เสียสละ / อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.3 ตามลำดับ



ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplaces)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
11	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	38 (10.4)	188 (51.4)	127 (34.7)	10 (2.7)	3 (0.8)	3.68 เห็นด้วย
12	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความใส่ใจท่าน	33 (9.0)	171 (46.7)	152 (41.5)	6 (1.6)	4 (1.1)	3.61 เห็นด้วย
13	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญกับท่าน	23 (6.3)	143 (39.1)	194 (53.0)	2 (0.5)	4 (1.1)	3.49 เห็นด้วย
14	ท่านมีความสุข รู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	56 (15.3)	176 (48.1)	112 (30.6)	19 (5.2)	3 (0.8)	3.72 เห็นด้วย
15	เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่อง	25 (6.8)	173 (47.3)	147 (40.2)	17 (4.6)	4 (1.1)	3.54 เห็นด้วย
16	ท่านและเพื่อนร่วมงาน ต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	26 (7.1)	189 (51.6)	120 (32.8)	26 (7.1)	5 (1.4)	3.56 เห็นด้วย
17	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	19 (5.2)	129 (35.2)	189 (51.6)	22 (6.0)	7 (1.9)	3.36 เฉยๆ
18	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	28 (7.7)	160 (43.7)	167 (45.6)	7 (1.9)	4 (1.1)	3.55 เห็นด้วย
19	มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผย และกว้างขวางระหว่างเพื่อนร่วมงาน	28 (7.7)	158 (43.2)	166 (45.4)	10 (2.7)	4 (1.1)	3.54 เห็นด้วย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.56</b>	<b>เห็นด้วย</b>

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.56 และเมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานแต่ละองค์ประกอบ พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ เพียงด้านเดียวคือ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.36

ส่วนองค์ประกอบย่อยที่เหลือบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย มีความสุข รู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.72 เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.68 เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.61 เพื่อนร่วมงานและตนเอง ต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.56 ตนเองมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.55 เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผย และกว้างขวางระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.54 และมีเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.49

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)

ข้อ	ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
20	หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความ เด่นชัด	32 (8.7)	187 (51.1)	130 (35.5)	11 (3.0)	6 (1.6)	3.62 เห็นด้วย
21	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความ เป็นระบบ ระเบียบ แบบแผนที่แน่นอน	32 (8.7)	160 (43.7)	138 (37.7)	25 (6.8)	11 (3.0)	3.48 เห็นด้วย
22	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	26 (7.1)	139 (38.0)	133 (36.3)	57 (15.6)	11 (3.0)	3.31 เฉยๆ
23	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อ ความสามารถของท่าน	22 (6.0)	143 (39.1)	150 (41.0)	44 (12.0)	7 (1.9)	3.35 เฉยๆ
24	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	14 (3.8)	114 (31.1)	164 (44.8)	58 (15.8)	16 (4.4)	3.14 เฉยๆ
25	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความ รับผิดชอบเป็นอย่างมาก	69 (18.9)	174 (47.5)	114 (31.1)	8 (2.2)	1 (0.3)	3.83 เห็นด้วย
26	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน	43 (11.7)	146 (39.9)	139 (38.0)	32 (8.7)	6 (1.6)	3.51 เห็นด้วย
27	ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่าน เอง	31 (8.5)	184 (50.3)	128 (35.0)	19 (5.2)	4 (1.1)	3.60 เห็นด้วย
28	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	26 (7.1)	149 (40.7)	133 (36.3)	48 (13.1)	10 (2.7)	3.36 เฉยๆ
29	ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่าน รับผิดชอบในปัจจุบัน	76 (20.8)	192 (52.5)	92 (25.1)	3 (0.8)	3 (0.8)	3.92 เห็นด้วย
30	ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	47 (12.8)	174 (47.5)	102 (27.9)	35 (9.6)	8 (2.2)	3.59 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						3.52	เห็นด้วย

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.52 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 7 ด้าน คือ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.92 รองลงมาคืองานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.83 หน้าที่ ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.62 มีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.60 ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.59 งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.51 ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นระบบ ระเบียบ แบบแผนที่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ส่วนองค์ประกอบย่อยที่เหลือบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ประกอบด้วย การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือ การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.35 มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.31 และการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)

ข้อ	ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
31	ท่านมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กร และ ได้นำไปปฏิบัติ	37 (10.1)	172 (47.0)	144 (39.3)	10 (2.7)	3 (0.8)	3.63 เห็นด้วย
32	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับ พฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	36 (9.8)	180 (49.2)	140 (38.3)	7 (1.9)	3 (0.8)	3.65 เห็นด้วย
33	ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กร อย่างไร	60 (16.4)	185 (50.5)	117 (32.0)	2 (0.5)	2 (0.5)	3.82 เห็นด้วย
34	ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมี ผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	65 (17.8)	190 (51.9)	100 (27.3)	9 (2.5)	2 (0.5)	3.84 เห็นด้วย
35	ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	49 (13.4)	178 (48.6)	130 (35.5)	5 (1.4)	4 (1.1)	3.72 เห็นด้วย
36	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ หรือมี ความหมายต่อองค์กร	27 (7.4)	140 (38.3)	164 (44.8)	31 (8.5)	4 (1.1)	3.42 เห็นด้วย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>3.68</b> เห็นด้วย

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.68 และเมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านการตระหนักถึงความสำเร็จในงานของตนมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร และเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.84 และ 3.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ข้อ	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
37	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	34 (9.3)	136 (37.2)	134 (36.6)	38 (10.4)	24 (6.6)	<b>3.32</b> เฉยๆ
38	ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน	23 (6.3)	134 (36.6)	178 (48.6)	25 (6.8)	6 (1.6)	<b>3.39</b> เฉยๆ
39	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	28 (7.7)	149 (40.7)	169 (46.2)	13 (3.6)	7 (1.9)	<b>3.49</b> เห็นด้วย
40	หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	34 (9.3)	123 (33.6)	119 (32.5)	55 (15.0)	35 (9.6)	<b>3.18</b> เฉยๆ
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>3.34</b> เฉยๆ

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.34 และเมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเพียงด้านเดียวคือ การที่สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.49

ส่วนองค์ประกอบย่อยด้านที่เหลือ บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ประกอบด้วย การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และการที่หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.39 3.32 และ 3.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุข ในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ด้านผู้นำ	30 (8.2)	156 (42.62)	149 (40.71)	25 (6.83)	6 (1.64)	3.45 เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	43 (11.75)	183 (50.0)	133 (36.34)	3 (0.82)	4 (1.09)	3.56 เห็นด้วย
ด้านลักษณะงาน	42 (11.48)	175 (47.81)	139 (37.98)	9 (2.46)	1 (0.27)	3.52 เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	47 (12.84)	211 (57.65)	104 (28.42)	2 (0.55)	2 (0.55)	3.68 เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	45 (12.3)	137 (37.43)	132 (36.07)	42 (11.48)	10 (2.73)	3.34 เฉยๆ
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	28 (7.65)	179 (48.91)	150 (40.98)	7 (1.91)	2 (0.55)	3.51 เห็นด้วย

หมายเหตุ :

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านนั้นๆ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านนั้นๆ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านนั้นๆ อยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านนั้นๆ อยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านนั้นๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจุบันบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.51 แต่เมื่อแบ่งกลุ่มตามระดับค่าเฉลี่ยความ



คิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรร้อยละ 48.91 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยใน 4 ด้านคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านผู้นำ (Leadership) โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.68 3.56 3.52 และ 3.45 ตามลำดับ มีเพียงด้านเดียวที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.34

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ  
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ในปัจจุบัน

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ	32 (8.7)	159 (43.4)	162 (44.3)	9 (2.5)	4 (1.1)	3.56 เห็นด้วย
2	ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความ ภูมิใจในงานที่ท่านทำ	34 (9.3)	172 (47.0)	137 (37.4)	22 (6.0)	1 (0.3)	3.59 เห็นด้วย
3	ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานที่ดี	35 (9.6)	206 (56.3)	120 (32.8)	2 (0.5)	3 (0.8)	3.73 เห็นด้วย
4	ท่านรับรู้ว่าการที่ท่านอยู่นั้นมีความสำคัญ	77 (21.0)	196 (53.6)	91 (24.9)	0 (0.0)	2 (0.5)	3.95 เห็นด้วย
5	ท่านรับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ท่าน ทำ	31 (8.5)	153 (41.8)	154 (42.1)	21 (5.7)	7 (1.9)	3.49 เห็นด้วย
6	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ท่านกระทำ	68 (18.6)	231 (63.1)	64 (17.5)	1 (0.3)	2 (0.5)	3.99 เห็นด้วย
7	ท่านรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน	40 (10.9)	136 (37.2)	149 (40.7)	38 (10.4)	3 (0.8)	3.47 เห็นด้วย
8	ท่านรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริม พลังในการทำงาน	26 (7.1)	113 (30.9)	165 (45.1)	56 (15.3)	6 (1.6)	3.27 เฉยๆ
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.63</b>	<b>เห็นด้วย</b>

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ เฉยๆ  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ เห็นด้วย  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในปัจจุบันด้านภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยด้านความสุขในการทำงาน พบว่ามีเพียงข้อคำถามเดียวที่บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ คือ การรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.27 ส่วนข้อคำถามย่อยที่เหลือ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย การมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.95 รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.73 มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.56 รับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.49 และรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ในปัจจุบัน

ข้อ	ข้อคำถามความสุขในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย ความสุข
		สูง	ปานกลาง	ต่ำ	
1	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ	191 (52.19)	162 (44.26)	13 (3.55)	3.56 ปานกลาง
2	ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำ	206 (56.28)	137 (37.43)	23 (6.28)	3.59 ปานกลาง
3	ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี	241 (65.85)	120 (32.79)	5 (1.37)	3.73 สูง
4	ท่านรับรู้ว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นมีความสำคัญ	273 (74.59)	91 (24.86)	2 (0.55)	3.95 สูง
5	ท่านรับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ	184 (50.27)	154 (42.08)	28 (7.65)	3.49 ปานกลาง
6	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ท่านกระทำ	299 (81.69)	64 (17.49)	3 (0.82)	3.99 สูง
7	ท่านรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ท่านทำงาน	176 (48.09)	149 (40.71)	41 (11.2)	3.47 ปานกลาง
8	ท่านรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน	139 (37.98)	165 (45.08)	62 (16.94)	3.27 ปานกลาง
<b>ความสุขในการทำงานในปัจจุบัน</b>		<b>179 (48.91)</b>	<b>186 (50.82)</b>	<b>1 (0.27)</b>	<b>3.63 ปานกลาง</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00

หมายถึง ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ใน “ระดับสูง”  
พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีใจรักและทุ่มเทในงาน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.67

หมายถึง ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ใน “ระดับปานกลาง”  
พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึง ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ใน “ระดับต่ำ”  
พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

จากตารางที่ 10 พบว่าปัจจุบันบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่ร้อยละ 50.82 มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 48.91 มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีเพียงร้อยละ 0.27 ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรต่อบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่ามีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ การรับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.95 และรู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ และพบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.59 รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.56 รับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.49 รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.47 และรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน 3.27 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 11 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่า Alpha ( $\alpha$ )
<b>ส่วนที่ 1: องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน</b>		
ด้านผู้นำ	10	.934
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	9	.925
ด้านลักษณะงาน	11	.908
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	6	.891
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4	.839
<b>ส่วนที่ 2: ภาพรวมของความสุขในการทำงาน</b>		
ความสุขในการทำงานในภาพรวม	8	.909
<b>โดยรวม</b>	<b>48</b>	<b>.969</b>

หมายเหตุ: Cronbach's Alpha = .969  
N of Cases = 366

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability test) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สามารถแปลผลได้ดังนี้ (George & Paul, 2006: 231)

- ค่า Alpha มากกว่า 0.9 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก (Excellent)
- ค่า Alpha มากกว่า 0.8 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี (Good)
- ค่า Alpha มากกว่า 0.7 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable)
- ค่า Alpha มากกว่า 0.6 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับน่าสงสัย (Questionable)
- ค่า Alpha มากกว่า 0.5 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับไม่ดี (Poor)
- ค่า Alpha น้อยกว่า 0.5 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable)

จากตารางที่ 11 ความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมดโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .969 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าข้อคำถามด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้อคำถามในด้านความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน มีค่าแอลฟา (Alpha  $\alpha$ ) มากกว่า 0.8

ดังนั้น จึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

### ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) และระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) และระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ องค์ประกอบด้านผู้นำ (Leadership) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) องค์ประกอบด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) องค์ประกอบด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานแต่ละด้านกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 12** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน	เพศ		(T-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.4789	3.4285	0.708	.479
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.6330	3.5078	2.026	.044*
ด้านลักษณะงาน	3.5371	3.5072	0.464	.643
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.6919	3.6713	0.322	.747
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.3783	3.3213	0.709	.479

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด โดยใช้ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในการทำงานของเพศหญิง ไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขณะที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานของเพศชาย มีความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานสูงกว่าเพศหญิง



**ตารางที่ 13** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มอายุ

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน	อายุ (ปี)				(F-value)	Sig.
	<26	26-35	36-45	>45		
ด้านผู้นำ	3.44	3.42	3.52	3.50	0.45	0.719
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.59	3.48	3.62	3.79	2.57	0.054
ด้านลักษณะงาน	3.41	3.47	3.66	3.80	4.48	0.004*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.56	3.62	3.86	3.93	5.77	0.001*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.24	3.31	3.42	3.75	3.33	0.020*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรทุกกลุ่มอายุ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ขณะที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านอายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน	กลุ่มอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			<26	26-35	36-45	>45
ด้านลักษณะงาน	<26	3.41	-	-0.061	-0.245	0.387*
	26-35	3.47	0.061	-	-0.184	0.326
	36-45	3.66	0.245	0.184	-	-0.142
	>45	3.80	0.387*	0.326	0.142	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	<26	3.56	-	-0.058	-0.300*	-0.368
	26-35	3.62	0.058	-	-0.241*	-0.309
	36-45	3.86	0.300*	0.241*	-	-0.068
	>45	3.93	0.368	0.309	0.068	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	<26	3.24	-	-0.065	-0.180	-0.508*
	26-35	3.31	0.065	-	-0.115	-0.443
	36-45	3.42	0.180	0.115	-	-0.328
	>45	3.75	0.508*	0.443	0.328	-

Post Hoc Comparison Scheffe Method

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่

ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 26-35 ปี และกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี ตามลำดับ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกันต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี ในขณะที่กลุ่มอายุอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกันต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 26-35 ปี และอายุน้อยกว่า 26 ปี ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มอายุอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกันต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี ในขณะที่กลุ่มอายุอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามสถานภาพ

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน	สถานภาพ			(F-value)	Sig.
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย		
ด้านผู้นำ	3.43	3.47	3.37	.303	.739
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.58	3.56	3.45	.433	.649
ด้านลักษณะงาน	3.49	3.53	3.55	.255	.775
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.66	3.68	3.84	.875	.418
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.33	3.36	3.24	.307	.736

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่มสถานภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านสถานภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในทุกด้าน

**ตารางที่ 16** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			(F-value)	p-value
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	ปริญญาตรี ขึ้นไป		
ด้านผู้นำ	3.52	3.39	3.67	3.37	0.035*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.58	3.52	3.74	2.34	0.098
ด้านลักษณะงาน	3.63	3.47	3.57	2.59	0.076
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.81	3.61	3.86	5.52	0.004*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.49	3.26	3.56	4.61	0.010*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษา

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ขณะที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเป็นรายคู่

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย		
			ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	ปริญญาตรี ขึ้นไป
ด้านผู้นำ	ประถมศึกษา	3.52	-	0.131	-0.145
	มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	3.39	-0.131	-	0.276
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.67	0.145	0.276	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ประถมศึกษา	3.81	-	-0.199*	-0.056
	มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	3.61	-0.199*	-	-0.255
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.86	0.056	0.255	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประถมศึกษา	3.49	-	0.226	-0.077
	มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	3.26	-0.226	-	0.302
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.56	0.077	0.302	-

Post Hoc Comparison Scheffe Method

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มการศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มากกว่ากลุ่มการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา ถึงแม้ว่าทั้งสองกลุ่ม จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในขณะที่กลุ่มระดับการศึกษาอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 18** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน				(F-value)	Sig.
	<1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	>5 ปี		
ด้านผู้นำ	3.57	3.39	3.35	3.48	1.37	0.252
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.74	3.43	3.46	3.60	4.28	0.006*
ด้านลักษณะงาน	3.58	3.37	3.28	3.67	8.38	0.000*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.72	3.49	3.49	3.86	10.30	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.50	3.19	3.28	3.41	2.89	0.036*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรทุกกลุ่มอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึงแม้ว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1-3 ปี และกลุ่มที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3-5 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ อยู่ในระดับเฉยๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่าค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี และมากกว่า 5 ปี ขณะที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านกลุ่มอายุการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**ตารางที่ 19** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานเป็นรายคู่

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	กลุ่มอายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			<1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	>5 ปี
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	<1 ปี	3.74	-	0.3018*	0.2736	0.1388
	1-3 ปี	3.43	0.3018*	-	0.0282	0.1680
	36-45	3.46	0.2736	0.0282	-	0.1398
	>5 ปี	3.60	0.1388	0.1680	0.1398	-
ด้านลักษณะงาน	<1 ปี	3.58	-	0.2064	0.2922	-0.0952
	1-3 ปี	3.37	-0.2064	-	0.0857	0.3016*
	36-45	3.28	-0.2922	-0.0857	-	0.3873*
	>5 ปี	3.67	0.0952	0.3016*	0.3873*	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	<1 ปี	3.72	-	0.2280	0.2255	0.1401
	1-3 ปี	3.49	0.2280	-	0.0025	0.3681*
	36-45	3.49	0.2255	0.0025	-	0.3655*
	>5 ปี	3.86	0.1401	0.3681*	0.3655*	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	<1 ปี	3.50	-	0.3091	0.2199	0.0842
	1-3 ปี	3.19	0.3091	-	0.0891	0.2249
	36-45	3.28	0.2199	0.0891	-	0.1357
	>5 ปี	3.41	0.0842	0.2249	0.1357	-

Post Hoc Comparison Scheffe Method

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความ



คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1-3 ปี ถึงแม้ว่าทั้งสองกลุ่ม จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และกลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี ในขณะที่กลุ่มอายุการทำงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 20** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน			(F-value)	Sig.
	กลุ่มบริหาร / บังคับบัญชา / วิชาชีพ/ วิชาการ	กลุ่มงาน สนับสนุน	กลุ่มงาน ปฏิบัติการ / ทั่วไป		
ด้านผู้นำ	3.93	3.53	3.40	6.86	0.001*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.73	3.65	3.53	1.98	0.139
ด้านลักษณะงาน	3.79	3.70	3.46	6.22	0.002*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.97	3.95	3.61	11.0	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.73	3.51	3.28	5.11	0.006*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**หมายเหตุ** กลุ่มงานบริหาร / บังคับบัญชา / วิชาชีพ / วิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับ 3, 4 และ 5  
 กลุ่มงานสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับ 6, 7 และ 8  
 กลุ่มงานปฏิบัติการ / ทั่วไป หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับ 9  
 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน  
 ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มระดับตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรทุกกลุ่มระดับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ขณะที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านกลุ่มระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**ตารางที่ 21** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย		
			กลุ่มบริหาร / บังคับบัญชา	กลุ่มงาน สนับสนุน	กลุ่มงาน ปฏิบัติการ
ด้านผู้นำ	กลุ่มบริหาร / บังคับบัญชา	3.93	-	0.395	0.531*
	กลุ่มงานสนับสนุน	3.53	0.395	-	0.135
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	3.40	0.531*	0.135	-
ด้านลักษณะงาน	กลุ่มบริหาร / บังคับบัญชา	3.79	-	0.087	0.329
	กลุ่มงานสนับสนุน	3.70	0.087	-	0.242*
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	3.46	0.329	0.242*	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	กลุ่มบริหาร / บังคับบัญชา	3.97	-	0.018	0.363*
	กลุ่มงานสนับสนุน	3.95	0.018	-	0.345*
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	3.61	0.363*	0.345*	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	กลุ่มบริหาร / บังคับบัญชา	3.73	-	0.213	0.442*
	กลุ่มงานสนับสนุน	3.51	0.213	-	0.229
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	3.28	0.442*	0.229	-

Post Hoc Comparison Scheffe Method

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าทุกกลุ่มระดับตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับตำแหน่งงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลากรที่อยู่

ในกลุ่มบริหาร / บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ สูงกว่าบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการ / ทั่วไป ในขณะที่กลุ่มระดับตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับตำแหน่งงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มงานสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน สูงกว่าบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการ / ทั่วไป ในขณะที่กลุ่มระดับตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับตำแหน่งงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรที่อยู่ในกลุ่ม กลุ่มบริหาร / บังคับบัญชา และกลุ่มงานสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการ / ทั่วไป ในขณะที่กลุ่มระดับตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับตำแหน่งงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือบุคลากรที่อยู่ในกลุ่ม กลุ่มบริหาร / บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการ / ทั่วไป ในขณะที่กลุ่มระดับตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.2 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปางในปัจจุบัน

ตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	กลุ่ม	ความสุขในการทำงาน		(T-value)	Sig.
		(n)	Mean		
เพศ	เพศชาย	152	3.61	-0.650	0.516
	เพศหญิง	214	3.65		

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของเพศหญิง ไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

**ตารางที่ 23** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มอายุ กลุ่มสถานภาพ กลุ่มระดับการศึกษา กลุ่มอายุการทำงาน และกลุ่มระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ความสุขในการทำงาน		ANOVA	
		(n)	Mean	(F-value)	Sig.
อายุ	น้อยกว่า 26 ปี	90	3.54	4.335	0.005
	26-35 ปี	172	3.58		
	36-45 ปี	80	3.77		
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	24	3.89		
สถานภาพ	โสด	127	3.60	0.273	0.761
	สมรส	217	3.65		
	หย่า / แยกกันอยู่ / หม้าย	22	3.61		
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	89	3.73	4.690	0.010*
	มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	241	3.57		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	36	3.83		
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	62	3.75	8.984	0.000*
	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	103	3.45		
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	48	3.43		
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	153	3.77		
ระดับตำแหน่งงาน	กลุ่มบริหาร / บัณฑิตบัญชา	21	3.90	7.926	0.000*
	กลุ่มงานสนับสนุน	57	3.85		
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	288	3.57		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มอายุ กลุ่มสถานภาพ กลุ่มระดับการศึกษา กลุ่มอายุการทำงาน และกลุ่มระดับตำแหน่งงาน พบว่า



**ตารางที่ 24** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา กลุ่มอายุการทำงาน และกลุ่มระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตัวแปร	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			ประดม	มัธยม / อาชีวศึกษา	ปริญญาตรี ขึ้นไป	
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	3.73	-	.162	-.099	
	มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	3.57	-.162	-	-.261*	
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.83	.099	.261*	-	
อายุการทำงาน			< 1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	> 5 ปี
	น้อยกว่า 1 ปี	3.75	-	.296*	.323*	-.016
	ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี	3.45	-.296*	-	.027	-.312*
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	3.43	-.323*	-.027	-	-.338*
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.77	.016	.312*	.338*	-
ระดับตำแหน่งงาน			กลุ่มบริหาร	กลุ่ม สนับสนุน	กลุ่ม ปฏิบัติการ	
	กลุ่มบริหาร / บังคับบัญชา	3.90	-	.058	.337*	
	กลุ่มงานสนับสนุน	3.85	-.058	-	.278*	
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	3.57	-.337*	-.278*	-	

Post Hoc Comparision Scheffe Method

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา กลุ่มอายุการทำงาน และกลุ่มระดับตำแหน่งงาน พบว่า

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่แตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า มีคู่ที่ต่างกั น 2 คู่ คือ 1) บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1-3 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3-5 ปี และ 2) บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มี อายุการทำงานตั้งแต่ 1-3 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่ต่างกั น ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานในกลุ่มบริหาร และกลุ่มสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยระดับ ความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานในกลุ่มปฏิบัติการ / ทั่วไป อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปางในปัจจุบัน**

**ตารางที่ 25** แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ในปัจจุบัน

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
	( r )	
ด้านผู้นำ	.623(**)	0.003*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.620(**)	0.000*
ด้านลักษณะงาน	.779(**)	0.000*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.725(**)	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.641(**)	0.004*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

<b>หมายเหตุ</b> ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.80 ขึ้นไป	หมายถึง ระดับความสัมพันธ์สูง หรือสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.60 - .79	หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.40 - .59	หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.20 - .39	หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ต่ำกว่า .20	หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ต่ำ

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง โดยพบว่า มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกองค์ประกอบ และพบว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด ( $r = 0.779$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ( $r = 0.725$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $r = 0.641$ ,  $p\text{-value} = 0.004$ ) ด้านผู้นำ ( $r = 0.623$ ,  $p\text{-value} = 0.003$ ) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $r = 0.620$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 26** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวทำนาย กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมี ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

Model	ตัวทำนาย	R	B	Adjusted R Square	p-value
1	ด้านลักษณะงาน	.779(a)	0.315	0.606	.000*
2	ด้านลักษณะงาน + ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.812(b)	0.267	0.657	.000*
3	ด้านลักษณะงาน + ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร + ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.828(c)	0.179	0.684	.000*
4	ด้านลักษณะงาน + ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร + ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน + ด้านผู้นำ	.839(d)	0.107	0.701	.000*
5	ด้านลักษณะงาน + ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร + ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน + ด้านผู้นำ + ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.843(e)	0.095	0.707	.000*
Constant (a) = 0.213					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ < .001

ตัวทำนาย (Predictors):

- (a) หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน
- (b) หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
- (c) หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- (d) หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ
- (e) หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความสุขในการทำงานในปัจจุบัน

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพล และสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง สรุปได้ดังนี้

1) การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $r$ ) โดยมีตัวแปรตาม ( $y$ ) คือ ความสุขในการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลเชิงปริมาณ และตัวแปรต้น ( $x$ ) ประกอบด้วย องค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้าน ค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยแบบมี ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) จะคัดเลือกตัวแปรออกจากสมการทีละตัว การคัดเลือกตัว ทำนายที่เข้าไปวิเคราะห์ในแต่ละขั้น เริ่มจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นสุดท้าย จากตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ กับตัวเกณฑ์มากที่สุด จนถึงตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์กับตัวเกณฑ์น้อยที่สุดตามลำดับ ในการ วิเคราะห์ครั้งนี้ พบว่า ด้านลักษณะงานเป็นตัวแปรที่สามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงาน ได้มากที่สุด จึงถูกเลือกเข้าไปวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไปคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ตัวแปรคาดการณ์ที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 1 คือ ด้านลักษณะงาน พบว่า สามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัด ลำปาง ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 60.6 ( $p$ -value = 0.000, Adjusted R Square = .606)

ตัวแปรคาดการณ์ที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 2 คือ ด้านค่านิยมร่วมของ องค์กร พบว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ได้อย่างถูกต้อง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 65.7 ( $p$ -value = 0.000, Adjusted R Square = .657)

ตัวแปรคาดการณ์ที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 3 คือ ด้านความสัมพันธ์ใน ที่ทำงาน พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ได้อย่างถูกต้อง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 68.4 ( $p$ -value = 0.000, Adjusted R Square = .684)

ตัวแปรคาดการณ์ที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 4 คือ ด้านผู้นำ พบว่าตัว แปรทั้ง 4 ตัว สามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ได้อย่างถูกต้อง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70.1 ( $p$ -value = 0.000, Adjusted R Square = .701)

ตัวแปรคาดการณ์ที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 5 คือ ด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน พบว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ได้อย่างถูกต้อง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70.7 ( $p$ -value = 0.000, Adjusted R Square = .707)

2) การสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 26 พบว่า สัมประสิทธิ์ถดถอย (b) แต่ละค่าของตัวทำนายที่ถูกเลือกเข้าไปวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 ถึง 5 คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ ดังนั้นจึงสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ได้ดังนี้

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

$$y = 0.213 + 0.315(x_1) + 0.267(x_2) + 0.179(x_3) + 0.107(x_4) + 0.095(x_5)$$

เมื่อ

$$y = \text{ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง}$$

$$a = \text{ค่าคงที่ (Constant Value) = 0.213}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบ ด้านลักษณะงาน}$$

$$b_2 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร}$$

$$b_3 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}$$

$$b_4 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบ ด้านผู้นำ}$$

$$b_5 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}$$

$$x_1 = \text{องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน}$$

$$x_2 = \text{องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร}$$

$$x_3 = \text{องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}$$

$$x_4 = \text{องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ}$$

$$x_5 = \text{องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}$$

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ถ้าค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน คงที่ จะทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.315 คะแนน

ตอนที่ 3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปางในปัจจุบัน

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปางในปัจจุบัน

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงาน	ความสุขในการทำงานในปัจจุบัน				
	B	t	Sig.	R	R Square
ด้านผู้นำ	.107	2.964	.003*	.843	.711
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.179	4.892	.000*		
ด้านลักษณะงาน	.315	6.493	.000*		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.267	6.376	.000*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.095	2.929	.004*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวทำนาย (Predictors): องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความสุขในการทำงานในปัจจุบัน

จากตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปางในปัจจุบัน พบว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .843 และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน จะผันแปรตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 71.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 28.9 เป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในเรื่องอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปางในปัจจุบัน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน สามารถทำนาย

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปางในภาพรวมได้มากที่สุด (B = .315) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (B = .267) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (B = .179) ด้านผู้นำ (B = .107) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (B = .095) สามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมได้ตามลำดับ

**ตารางที่ 28** แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	p-value	ผลการวิเคราะห์
1. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง		
- ด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	.003	มีความสัมพันธ์
- ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	.000	มีความสัมพันธ์
- ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	.000	มีความสัมพันธ์
- ด้านนิยามร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	.000	มีความสัมพันธ์
- ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	.004	มีความสัมพันธ์
2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง		
- ด้านผู้นำ	.000	ร่วมทำนาย
- ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.000	ร่วมทำนาย
- ด้านลักษณะงาน	.000	ร่วมทำนาย
- ด้านนิยามร่วมขององค์กร	.000	ร่วมทำนาย
- ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.000	ร่วมทำนาย

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ได้แก่ องค์ประกอบที่

ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved