

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้การสร้างแบบสอบถาม (รายละเอียดแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก ก) นำไปสอบถามกลุ่มประชากรเป้าหมาย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง คำอธิบายผลความหมาย โดยจะแบ่งข้อมูลเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.1 – 4.7)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้วัดความสุข และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน(ตารางที่ 4.8)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน(ตารางที่ 4.9 – 4.14)

ส่วนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน(ตารางที่ 4.15 - 4.24)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน(ตารางที่ 4.25 – 4.37)

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน(ตารางที่ 4.38)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานภายในอยู่ใน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด จำนวน 142 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ข้อมูลที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	64	45.1
หญิง	78	54.9
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.9 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.1

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	54	38.0
31 – 40 ปี	59	41.5
41 – 50 ปี	28	19.7
51 ปีขึ้นไป	1	0.7
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาอันดับ 2 คือ ผู้มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาอันดับ 3 คือ ผู้มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.7 และผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	78	54.9
สมรส	64	45.1
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 45.1

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	37.3
ปริญญาตรี	76	53.5
ปริญญาโท	8	5.6
ปริญญาเอก	5	3.5
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาอันดับ 2 คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาอันดับ 3 คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.6 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	109	76.8
เจ้าหน้าที่อาวุโส	19	13.4
หัวหน้าแผนก	7	4.9
ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก	2	1.4
ผู้จัดการแผนก	4	2.8
ระดับบริหาร	1	0.7
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 76.8 รองลงมาอันดับ 2 คือ เจ้าหน้าที่อาวุโส คิดเป็นร้อยละ 13.4 รองลงมาอันดับ 3 คือ

หัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 4.9 ผู้จัดการแผนก คิดเป็นร้อยละ 2.8 ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก คิดเป็นร้อยละ 1.4 และระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	33	23.2
10,001-20,000 บาท	96	67.6
20,001-30,000 บาท	5	3.5
30,001-40,000 บาท	3	2.1
มากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป	5	3.5
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.6 รองลงมาอันดับ 2 คือ เป็นผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.2 รองลงมาอันดับ 3 คือ เป็นผู้มีรายได้ 20,001-30,000 บาทและมากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป ซึ่งมีค่าเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ส่วนผู้มีรายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	7	4.9
1-10 ปี	95	66.9
11-20 ปี	39	27.5
21-30 ปี	1	0.7
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาอันดับ 2 คือ ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาอันดับ 3 คือ ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.9 ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.7

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้วัดความสุข และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำนวน 142 คน แสดงโดยค่าเฉลี่ยได้ผลดังตาราง 4.8 – 4.14

ตารางที่ 4.8 แสดงการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน

	ความน่าเชื่อถือ Cronbach α
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	
ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร	0.899
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.922
ด้านความรักในงาน	0.876
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.857
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.872
ความสุขในการทำงาน	
ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	0.924

จากตารางที่ 4.8 ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาโดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความน่าเชื่อถือในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าความน่าเชื่อถือมากที่สุด เท่ากับ 0.922 รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.899 ด้านความรักในงาน ค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.876 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.872 และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.857 ตามลำดับ ส่วนด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน (ตัวแปรตาม) มีค่าความน่าเชื่อถือ 0.924 แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

ภาวะความเป็นผู้นำ ของหัวหน้างาน / ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
1. ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้พนักงานทั้งองค์กรเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันได้	23 (16.2)	94 (66.2)	24 (16.9)	0 (0.0)	1 (0.7)	3.97 (เห็นด้วย)
2. ผู้บริหารสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา	13 (9.2)	93 (65.5)	33 (23.2)	2 (1.4)	1 (0.7)	3.81 (เห็นด้วย)
3. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	13 (9.2)	82 (57.7)	40 (28.2)	6 (4.2)	1 (0.7)	3.70 (เห็นด้วย)
4. ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน สามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	10 (7.0)	79 (55.6)	44 (31.0)	7 (4.9)	2 (1.4)	3.62 (เห็นด้วย)
5. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	14 (9.9)	89 (62.7)	29 (20.4)	9 (6.3)	1 (0.7)	3.75 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ภาวะความเป็นผู้นำ ของหัวหน้างาน / ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
6. หัวหน้างานให้การสนับสนุน และ จัดสรรการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสม	6 (4.2)	85 (59.9)	37 (26.1)	11 (7.7)	3 (2.1)	3.56 (เห็นด้วย)
7. หัวหน้างานจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	7 (4.9)	65 (45.8)	58 (40.8)	9 (6.3)	3 (2.1)	3.45 (เห็นด้วย)
8. ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้ก้าวหน้าในการทำงาน	6 (4.2)	72 (50.7)	43 (30.3)	13 (9.2)	8 (5.6)	3.39 (ไม่แน่ใจ)
9. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และเป็นผู้ริเริ่มการทำงานด้วยตนเอง	10 (7.0)	78 (54.9)	43 (30.3)	0 (0.0)	11 (7.7)	3.61 (เห็นด้วย)
10. มีโอกาสใช้ทักษะและความสามารถเฉพาะในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	13 (9.2)	90 (63.4)	37 (26.1)	0 (0.0)	2 (1.4)	3.80 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน / ผู้บริหาร โดยรวม						3.67 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน/ผู้บริหารเฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสามารถสื่อสารให้พนักงานทั้งองค์กรเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันได้อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ส่วนความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอื่นๆ ได้แก่ มีโอกาสใช้ทักษะและความสามารถเฉพาะในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงาน และองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ผู้บริหารหรือหัวหน้างานสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและเป็นผู้ริเริ่มการทำงานด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 หัวหน้างานให้การสนับสนุนและจัดสรรการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 หัวหน้างานจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนด้านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	16 (11.3)	86 (60.6)	39 (27.5)	0 (0.0)	1 (0.7)	3.82 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	7 (4.9)	94 (66.2)	35 (24.6)	6 (4.2)	0 (0.0)	3.72 (เห็นด้วย)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	9 (6.3)	90 (63.4)	38 (26.8)	4 (2.8)	1 (0.7)	3.72 (เห็นด้วย)
4. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	18 (12.7)	92 (64.8)	30 (21.1)	1 (0.7)	1 (0.7)	3.88 (เห็นด้วย)
5. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ	23 (16.2)	85 (59.9)	30 (21.1)	4 (2.8)	0 (0.0)	3.89 (เห็นด้วย)
6. มีโอกาสติดต่อกัน สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเสมอ	16 (11.3)	78 (54.9)	42 (29.6)	6 (4.2)	0 (0.0)	3.73 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
7. ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	5 (3.5)	78 (54.9)	55 (38.7)	3 (2.1)	1 (0.7)	3.58 (เห็นด้วย)
8. มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับ เพื่อนร่วมงาน	13 (9.2)	90 (63.4)	34 (23.9)	3 (2.1)	2 (1.4)	3.77 (เห็นด้วย)
9. มีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับเพื่อน ร่วมงานอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	13 (9.2)	82 (57.7)	40 (28.2)	6 (4.2)	1 (0.7)	3.70 (เห็นด้วย)
10. เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	11 (7.7)	71 (50.0)	51 (35.9)	8 (5.6)	1 (0.7)	3.58 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม						3.74 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมา คือ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ส่วนความคิดเห็นปัจจัยย่อยอื่นๆ ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสติดต่อกัน สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเสมอ เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจ เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ มีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย และกว้างขวาง ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง และเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.73, 3.72, 3.72, 3.70, 3.58, 3.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามความรักในงาน

ความรักในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
1. มีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จของภารกิจต่างๆในชีวิต	8 (5.6)	92 (64.8)	39 (27.5)	2 (1.4)	1 (0.7)	3.73 (เห็นด้วย)
2. การดำเนินชีวิตที่ผ่านมาโดยรวมอยู่ในด้านบวก	10 (7.0)	90 (63.4)	39 (27.5)	3 (2.1)	0 (0.0)	3.75 (เห็นด้วย)
3. รู้สึกพึงพอใจ และเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ	15 (10.6)	86 (60.6)	36 (25.4)	5 (3.5)	0 (0.0)	3.78 (เห็นด้วย)
4. งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาก และ ทำทาสความสามารถ	12 (8.5)	78 (54.9)	42 (29.6)	9 (6.3)	1 (0.7)	3.64 (เห็นด้วย)
5. มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	12 (8.5)	85 (59.9)	36 (25.4)	9 (6.3)	0 (0.0)	3.70 (เห็นด้วย)
6. การทำงานมีความราบรื่น	9 (6.3)	72 (50.7)	48 (33.8)	13 (9.2)	0 (0.0)	3.54 (เห็นด้วย)
7. ภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน	13 (9.2)	80 (56.3)	37 (26.1)	7 (4.9)	5 (3.5)	3.63 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยด้านความรักในงานโดยรวม						3.68 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย 1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานเฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวในระดับเห็นด้วย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านความคิดเห็นว่า รู้สึกพึงพอใจ และเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ การดำเนินชีวิตที่ผ่านมาโดยรวมอยู่ในด้านบวก

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จของภารกิจต่างๆในชีวิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ส่วนความคิดเห็นปัจจัยย่อยอื่นๆ ได้แก่ มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน และการทำงานมีความราบรื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.63, 3.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามค่านิยมร่วมขององค์กร

ค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
1. เข้าใจถึงวิธีการทำงาน ที่เพื่อน ร่วมงาน ยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน มาอย่างต่อเนื่อง	9 (6.3)	94 (66.2)	38 (26.8)	1 (0.7)	0 (0.0)	3.78 (เห็นด้วย)
2. มีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติ ร่วมกันต่อเนื่อง จนกลายเป็น วัฒนธรรมขององค์กร	6 (4.2)	91 (64.1)	39 (27.5)	5 (3.5)	1 (0.7)	3.68 (เห็นด้วย)
3. มีความเชื่อว่าสามารถทำงานได้ อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์อย่าง สูงสุด	25 (17.6)	99 (69.7)	16 (11.3)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.04 (เห็นด้วย)
4. งานที่ทำในปัจจุบัน ก่อให้เกิด แนวทางและความแปลกใหม่ ในการทำงาน	6 (4.2)	71 (50.0)	59 (41.5)	5 (3.5)	1 (0.7)	3.54 (เห็นด้วย)
5. การทำงานร่วมกันเป็นทีมส่งผลให้ ได้ผลงานที่ทรงคุณค่ามากกว่า	35 (24.6)	83 (58.5)	23 (16.2)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.07 (เห็นด้วย)
6. ตระหนักว่าตำแหน่งงานที่ทำ เป็น งานที่บุคคลอื่นในสังคมนิยม สรรเสริญ	9 (6.3)	71 (50.0)	48 (33.8)	9 (6.3)	5 (3.5)	3.49 (เห็นด้วย)
7. มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ	21 (14.8)	91 (64.1)	27 (19.0)	2 (1.4)	1 (0.7)	3.91 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
8. ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กร	15 (10.6)	95 (66.9)	30 (21.1)	1 (0.7)	1 (0.7)	3.86 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวม						3.79 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร เฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านมีความคิดเห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมส่งผลให้ได้ผลงานที่ทรงคุณค่ามากกว่าอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ มีความเชื่อว่าสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ส่วนความคิดเห็นปัจจัยย่อยอื่นๆ ได้แก่ ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เข้าใจถึงวิธีการทำงานที่เพื่อนร่วมงานยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 งานที่ทำในปัจจุบันก่อให้เกิดแนวทางและความแปลกใหม่ในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และตระหนักว่าตำแหน่งงานที่ทำเป็นงานที่บุคคลอื่นในสังคมนิยมสรรเสริญ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้ง กายและใจ	15 (10.6)	72 (50.7)	45 (31.7)	6 (4.2)	4 (2.8)	3.62 (เห็นด้วย)
2. สถานที่ทำงานมีความสว่าง และ การถ่ายเทอากาศเหมาะสม	12 (8.5)	49 (34.5)	54 (38.0)	23 (16.2)	4 (2.8)	3.30 (ไม่แน่ใจ)
3. งานที่ทำมีเป้าหมาย หน้าที่ความ รับผิดชอบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็น และ ระเบียบบังคับเฉพาะของงาน	18 (12.7)	94 (66.2)	30 (21.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.92 (เห็นด้วย)
4. ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับ ก็เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	14 (9.9)	75 (52.8)	42 (29.6)	7 (4.9)	4 (2.8)	3.62 (เห็นด้วย)
5. มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	7 (4.9)	72 (50.7)	52 (36.6)	9 (6.3)	2 (1.4)	3.51 (เห็นด้วย)
6. สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำ กิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	12 (8.5)	80 (56.3)	41 (28.9)	9 (6.3)	0 (0.0)	3.67 (เห็นด้วย)
7. มีอิสรภาพในการปกครองตนเอง ในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	11 (7.7)	90 (63.4)	36 (25.4)	5 (3.5)	0 (0.0)	3.75 (เห็นด้วย)
8. งานที่ทำมีความเจริญก้าวหน้า มี โอกาสพัฒนาและเปิดรับ ประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง	3 (2.1)	81 (57.0)	46 (32.4)	7 (4.9)	5 (3.5)	3.49 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
9. ระบบการให้คำตอบแทนจากการ ทำงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	7 (4.9)	62 (43.7)	54 (38.0)	15 (10.6)	4 (2.8)	3.37 (ไม่แน่ใจ)
10. มีความพึงพอใจที่องค์กรให้ ความสำคัญ กับสภาพแวดล้อมการ ทำงาน การมีส่วนร่วมของ พนักงาน และการคำนึงถึงความเป็น มนุษย์	19 (13.4)	79 (55.6)	32 (22.5)	11 (7.7)	1 (0.7)	3.73 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม						3.60 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.13 พบว่าแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านมีความคิดเห็นว่างานที่ทำมีเป้าหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็น และระเบียบบังคับเฉพาะของงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา คือ มีอิสรภาพในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีความพึงพอใจที่องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ส่วนความคิดเห็นปัจจัยย่อยอื่นๆ ได้แก่ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และคำตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับก็เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 งานที่ทำมีความเจริญก้าวหน้า มีโอกาสพัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสถานที่ทำงานมีความสว่างและการถ่ายเทอากาศเหมาะสม อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งวัดจากค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร	3.67	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.74	เห็นด้วย
ด้านความรักในงาน	3.68	เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.79	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.60	เห็นด้วย

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย 1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.14 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ปัจจัยด้านความรักในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

เมื่อนำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.15 – 4.24

ส่วนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร	3.60	3.72	1.591	0.209
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.72	3.76	0.155	0.694
3. ด้านความรักในงาน	3.69	3.68	0.008	0.931
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.81	3.78	0.129	0.720
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.61	3.59	0.024	0.877

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	อายุ			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 41ปี		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของ หัวหน้า/ผู้บริหาร	3.61	3.73	3.65	0.814	0.445
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.71	3.75	3.79	0.258	0.773
3. ด้านความรักในงาน	3.60	3.77	3.67	1.284	0.280
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.71	3.89	3.77	2.055	0.132
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.50	3.71	3.55	2.402	0.094

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า อายุไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	สถานภาพการสมรส		T-Value	Sig.
	โสด	สมรส		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ ผู้บริหาร	3.64	3.70	0.329	0.567
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.77	3.61	0.386	0.536
3. ด้านความรักในงาน	3.64	3.73	0.868	0.353
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.75	3.86	1.957	0.164
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.55	3.66	1.370	0.244

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา		T-Value	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของ หัวหน้า/ผู้บริหาร	3.65	3.68	0.094	0.760
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.77	3.73	0.198	0.657
3. ด้านความรักในงาน	3.66	3.70	0.155	0.735
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.79	3.80	0.009	0.925
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.55	3.65	0.730	0.394

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของ พนักงาน	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่อาวุโส/ หัวหน้าแผนก	หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก ผู้จัดการแผนก ระดับบริหาร		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ของหัวหน้า/ผู้บริหาร	3.61	3.92	3.74	2.888	0.059
2. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.72	3.76	3.89	0.727	0.485
3. ด้านความรักในงาน	3.63	3.83	3.88	2.067	0.130
4. ด้านค่านิยมร่วมของ องค์กร	3.77	3.83	3.93	0.748	0.475
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	3.57	3.71	3.64	0.539	0.584

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของพนักงานในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเงินเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	เงินเดือน			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร	3.44	3.73	3.81	4.228	0.017*
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.54	3.79	3.96	3.330	0.039*
3. ด้านความรักในงาน	3.50	3.72	3.90	3.271	0.041*
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.73	3.79	3.98	1.335	0.266
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.48	3.63	3.68	1.209	0.301

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเงินเดือน พบว่า เงินเดือนไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เงินเดือนมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรักในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร จำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นรายคู่

เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	Sig.		
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.44	-	0.027*	0.102
10,001-20,000 บาท	3.73	-	-	0.869
มากกว่า 20,000 บาท	3.81	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร จำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นรายคู่ พบกว่า กลุ่มพนักงานที่มีความคิดเห็นด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารน้อยกว่ากลุ่มเงินเดือนอื่น ๆ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นรายคู่

เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	Sig.		
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.44	-	0.054	0.180
10,001-20,000 บาท	3.73	-	-	0.924
มากกว่า 20,000 บาท	3.81	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านความรักในงาน จำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นรายคู่

เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	Sig.		
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.44	-	0.129	0.073
10,001-20,000 บาท	3.73	-	-	0.508
มากกว่า 20,000 บาท	3.81	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านความรักในงาน จำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	อายุงาน		T-Value	Sig.
	10 ปี หรือ ต่ำกว่า	มากกว่า 11 ปี		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของ หัวหน้า/ผู้บริหาร	3.69	3.61	0.577	0.449
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.74	3.74	0.007	0.933
3. ด้านความรักในงาน	3.67	3.72	0.277	0.600
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.79	3.80	0.007	0.936
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.62	3.53	0.793	0.375

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า อายุงานไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งวัดจากค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามย่อย จำนวน 4 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ระดับความสุข					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	13 (9.2)	72 (50.7)	50 (35.2)	6 (4.2)	1 (0.7)	3.63 (มาก)
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	11 (7.7)	71 (50.0)	47 (33.1)	12 (8.5)	1 (0.7)	3.56 (มาก)
3. มีความพอใจที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	10 (7.0)	85 (59.9)	42 (29.6)	5 (3.5)	0 (0.0)	3.70 (มาก)
4. มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง	22 (15.5)	71 (50.0)	43 (30.3)	4 (2.8)	2 (1.4)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ยด้านความสุขในการทำงานโดยรวม						3.66 (มาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด 3.41-4.20 = มาก 2.61-3.40 = ปานกลาง 1.81-2.60 = น้อย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานโดยเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 หากพิจารณาในปัจจุบัน พบว่า พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมา คือ มีความพอใจในสถานะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

เมื่อนำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ร่วมกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.26 – 4.37

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	3.78	3.51	4.765	0.031*
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	3.64	3.49	1.344	0.248
3. มีความพอใจในสภาวะของตนเอง ทั้งที่ทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.81	3.62	3.285	0.072
4. มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง	3.91	3.63	4.341	0.039*
รวม	3.69	3.64	0.222	0.639

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานชายมีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และพนักงานหญิงมีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 แต่เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยที่ว่า ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ และมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเพศชาย

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ระดับความสุข					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	7 (10.9)	37 (57.8)	19 (29.7)	1 (1.6)	0 (0.0)	3.78 (มาก)
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	6 (9.4)	33 (51.6)	21 (32.8)	4 (6.3)	0 (0.0)	3.64 (มาก)
3. มีความพอใจที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	4 (6.3)	45 (70.3)	14 (21.9)	1 (1.6)	0 (0.0)	3.81 (มาก)
4. มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง	11 (17.2)	38 (59.4)	14 (21.9)	0 (0.0)	1 (1.6)	3.91 (มาก)
ค่าเฉลี่ยด้านความสุขในการทำงานโดยรวม						3.69 (มาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด 3.41-4.20 = มาก 2.61-3.40 = ปานกลาง 1.81-2.60 = น้อย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพนักงานเพศชายมีความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และเมื่อพิจารณาในปีจ้อยย่อย พบว่า พนักงานเพศชายมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่งอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ พนักงานมีความพอใจในสภาวะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ และการทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเพศหญิง

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ระดับความสุข					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	6 (7.7)	35 (44.9)	31 (39.7)	5 (6.4)	1 (1.3)	3.51 (มาก)
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	5 (6.4)	38 (48.7)	26 (33.3)	8 (10.3)	1 (1.3)	3.49 (มาก)
3. มีความพอใจที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	6 (7.7)	40 (51.3)	28 (35.9)	4 (5.1)	0 (0.0)	3.62 (มาก)
4. มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง	11 (14.1)	33 (42.3)	29 (37.2)	4 (5.1)	1 (1.3)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยด้านความสุขในการทำงานโดยรวม						3.64 (มาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด 3.41-4.20 = มาก 2.61-3.40 = ปานกลาง 1.81-2.60 = น้อย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.28 พบว่าพนักงานเพศหญิงมีความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และเมื่อพิจารณาในปัจจุบันย่อย พบว่า พนักงานเพศหญิงมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่งอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ พนักงานมีความพอใจในสภาวะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ และการทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	อายุ			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 41 ปี		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	3.44	3.76	3.72	2.969	0.055
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	3.35	3.69	3.66	3.063	0.050*
3. ความพอใจในสภาวะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.52	3.78	3.90	4.037	0.020*
4. ความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง	3.50	3.80	4.14	6.626	0.002*
รวม	3.55	3.77	3.65	1.530	0.220

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานในช่วงอายุต่างๆมีความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 พนักงานอายุ 31-40 ปี มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 พนักงานอายุมากกว่า 41 ปี มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 แต่เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยที่ว่า ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ มีความพอใจในสภาวะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในข้อคำถามย่อยเรื่องทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	Sig.		
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 41 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.35	-	0.066	0.239
31-40 ปี	3.69	-	-	0.975
มากกว่า 41 ปี	3.66	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในข้อคำถามย่อยเรื่องทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานข้อคำถามย่อยเรื่องทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในข้อคำถามย่อยเรื่องความพอใจในสภาวะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	Sig.		
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 41 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.52	-	0.097	0.039*
31-40 ปี	3.78	-	-	0.721
มากกว่า 41 ปี	3.90	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในข้อคำถามย่อยเรื่องความพอใจในสถานะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันจำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานข้อคำถามย่อย ความพอใจในสถานะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 41 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานข้อคำถามย่อยเรื่องความสุขในการทำงานอย่างยิ่งมากกว่ากลุ่มอายุอื่น

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในข้อคำถามย่อยเรื่องความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	Sig.		
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 41 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.35	-	0.128	0.002*
31-40 ปี	3.69	-	-	0.152
มากกว่า 41 ปี	3.66	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในข้อคำถามย่อยเรื่องความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานข้อคำถามย่อยเรื่องความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานข้อคำถามย่อยเรื่องความสุขในการทำงานอย่างยิ่งน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	สถานภาพการสมรส		T-Value	Sig.
	โสด	สมรส		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	3.53	3.77	3.783	0.054
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	3.42	3.72	5.124	0.025*
3. มีความพอใจในสภาวะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.60	3.83	4.333	0.039*
4. มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง	3.58	3.97	8.892	0.003*
รวม	3.63	3.70	0.355	0.552

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานแต่ละสถานภาพมีความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานสถานภาพโสด มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พนักงานสถานภาพสมรส มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แต่เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยที่ว่า ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ มีความพอใจในสภาวะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่งส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา		T-Value	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	3.83	3.52	6.195	0.014*
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	3.66	3.49	1.488	0.225
3. มีความพอใจในสถานะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.89	3.60	6.952	0.009*
4. มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง	3.98	3.62	7.132	0.008*
รวม	3.69	3.65	0.132	0.717

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานแต่ละระดับการศึกษามีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 แต่เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยที่ว่า ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ มีความพอใจในสถานะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง ส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก ผู้จัดการแผนก ระดับบริหาร		
1. ทำงานด้วยความรู้สึก สบายทั้งกายและใจ	3.61	3.92	3.74	0.054	0.947
2. ทำงานด้วยความสำราญ ทั้งกายและใจ	3.72	3.76	3.89	0.842	0.433
3. มีความพอใจในสถานะ ของตนเอง ทั้งที่ทำงาน และการดำเนิน ชีวิตประจำวัน	3.63	3.83	3.88	1.248	0.290
4. มีความสุขในการทำงาน อย่างยิ่ง	3.77	3.83	3.93	1.500	0.227
รวม	3.69	3.80	3.71	0.571	0.566

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า พนักงานแต่ละตำแหน่งมีความสุขในการทำงานโดยรวมและในรายละเอียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เจ้าหน้าที่อาวุโสมีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และหัวหน้าแผนก-ระดับบริหาร มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเงินเดือน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	เงินเดือน			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,001 บาท		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	3.88	3.56	3.54	2.417	0.093
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	3.70	3.49	3.69	1.071	0.346
3. มีความพอใจในสถานะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.82	3.65	3.85	1.208	0.302
4. มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง	3.97	3.67	3.85	1.878	0.157
รวม	3.61	3.67	3.73	0.157	0.855

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเงินเดือน พบว่า พนักงานแต่ละระดับเงินเดือนมีความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เงินเดือนมากกว่า 20,001 บาท มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม
อายุงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	อายุงาน		T-Value	Sig.
	10 ปี หรือ ต่ำกว่า	11 ปีขึ้นไป		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	3.54	3.88	6.152	0.014*
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	3.47	3.78	4.417	0.037*
3. มีความพอใจในสภาวะของตนเอง ทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.59	4.00	12.467	0.001*
4. มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง	3.60	4.15	15.015	0.000*
รวม	3.65	3.69	10.910	0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานในช่วงต่างๆมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยอายุงาน 10 ปีหรือต่ำกว่า มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อายุงาน 11 ปีขึ้นไป มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 แต่เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยที่ว่า ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ มีความพอใจในสภาวะของตนเองทั้งที่ทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง ส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานในช่วงต่างๆแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไปมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีหรือต่ำกว่า

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในภาพรวม โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.38 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของ พนักงาน	ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม				R	R Square
	B	β	T	Sig		
ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ของหัวหน้า/ผู้บริหาร	-0.112	-0.089	-1.086	0.280	0.827	0.683
ด้านความสัมพันธ์ในที่ ทำงาน	0.229	0.176	2.927	0.004*		
ด้านความรักในงาน	0.382	0.307	3.781	0.000*		
ด้านค่านิยมร่วมของ องค์กร	0.162	0.113	1.291	0.199		
ด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	0.555	0.439	4.870	0.000*		

b_0 Predictors: (Constant) ค่าคงที่ = -0.803 T = -2.753 Sig = 0.007*

โดยที่ Y = ความสุขในการทำงาน
 b_0 = ค่าคงที่
 X_1 = ปัจจัยด้านผู้นำ
 X_2 = ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
 X_3 = ปัจจัยด้านความรักในงาน

$$\begin{aligned} X_4 &= \text{ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร} \\ X_5 &= \text{ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน} \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -0.803 + 0.229 X_2 + 0.382 X_3 + 0.555 X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.176 X_2 + 0.307 X_3 + 0.439 X_5$$

จากตารางที่ 4.38 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร มีการแปรผันตรงข้ามกันในเชิงลบ ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.827 โดยพบว่าตัวแปรอิสระนั้นสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 68.30 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($B = 0.555$, $\beta = 0.439$) สามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมได้มากที่สุด รองลงมาด้านความรักในงาน ($B = 0.382$, $\beta = 0.307$) คือ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($B = 0.229$, $\beta = 0.176$)