บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยสอบถามจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจำนวน 198 คน เป็นระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่าง 15 – 31 ตุลาคม 2552 สามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	152	76.8
หญิง	46	23.2
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายทั้งหมด 152 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 เป็นหญิง 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	17	8.6
31 – 40 ปี	107	54.0
41 – 50 ปี	57	28.8
51 ปีขึ้นไป	17	8.6
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 17คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ช่วงอายุ 41 – 50 ปีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของสถานะภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	27	13.6
สมรส	168	84.8
อื่นๆ (หย่า)	3	1.5
รวม	198	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานะภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานะภาพโสด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 สถานะ สมรส จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 สถานะอื่นๆ (หย่า) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	34.8
ปริญญาตรี	109	55.1
ปริญญาโทขึ้นไป	20	10.1
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของของ ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ระดับ ปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 ระดับ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 6 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับชั้นตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นประทวน	173	87.4
ชั้นสัญญาบัตร	25	12.6
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของของ ระดับตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นระดับชั้นประทวน จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	5.1
10,001 – 30,000 บาท	154	77.8
30,0001 – 50,000 บาท	34	17.2
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของ รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 รายได้ 10,001 – 30,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 รายได้ 30,0001 – 50,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 รายได้ 30,001 – 50,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	16	8.1
11 - 20 ปี	115	58.1
21 – 30 ปี	45	22.7
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	22	11.1
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของ อายุราชการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 อายุ 11 -

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

20 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 อายุ21 – 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และอายุมากกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

สรุปได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 76.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 54.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 84.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.1 ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับชั้นประทวน ร้อยละ 87.4 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 77.8 และมีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี ร้อยละ 58.1

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (∝)
ส่วนที่ 1 : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทงาน ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11	0.914
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5	0.879
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)	10	0.947
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4	0.902
ด้านผู้นำ (Leadership)	10	0.949
ส่วนที่ 2 : ภาพรวมของความสุขในการทำงาน ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3	0.890

จากตารางที่ 9 พบว่า จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากค่าแอลฟามากกว่า 0.8 (George & Paul, 2006: 231) โดยค่า

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน สำหรับด้าน ผู้นำ (Leadership) มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.949 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และ มีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.947, 0.914, 0.902, 0.890 และ 0.879 ตามลำดับ ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็นห้าระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 10 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)

ข้อ	ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1	หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	62 (31.3)	123 (62.1)	11 (5.6)	2 (1.0)	0 (0)	4.24 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	55 (27.8)	132 (66.7)	8 (4.0)	3 (1.5)	0 (0)	4.21 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	47 (23.7)	124 (62.6)	20 (20.1)	7 (3.5)	0 (0)	4.07 เห็นด้วย
4	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	49 (24.7)	123 (62.1)	24 (12.1)	2 (1.0)	0 (0)	4.11 เห็นด้วย

ตารางที่ 10 (ต่อ) ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อ	ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
5	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	46 (23.2)	116 (58.6)	31 (15.7)	5 (2.5)	0 (0)	4.03 เห็นด้วย
6	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	56 (28.3)	124 (62.6)	17 (8.6)	1 (0.5)	0 (0)	4.19 เห็นด้วย
7	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	62 (31.3)	108 (54.5)	22 (11.1)	6 (3.0)	0 (0)	4.09 เห็นด้วย
8	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน	62 (31.3)	108 (54.5)	22 (11.1)	6 (3.0)	0 (0)	4.14 เห็นด้วย
9	ท่านสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง	57 (28.8)	116 (58.6)	18 (9.1)	7 (3.5)	0 (0)	4.13 เห็นด้วย
10	ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	56 (28.3)	120 (60.6)	19 (9.6)	3 (1.5)	0 (0)	4.16 เห็นด้วย
11	ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	66 (33.3)	120 (60.6)	12 (6.1)	0 (0)	0 (0)	4.27 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม							4.15 เห็นด้วย

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

จากตาราง 10 พบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 3 ด้าน คือ เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.27 รองลงมาคือหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.24 และลักษณะ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

งานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.19 ในปัจจุบันได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.16 งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.14 สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.13 ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.11 มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.09 มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.07 และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.03

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมองค์กร (Organization's Share Value)

	ด้านค่านิยมองค์กร	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น	

ข้อ	(Organization's Share Value)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย
12	ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	67 (33.8)	120 (60.6)	10 (5.1)	1 (0.5)	0 (0)	4.28 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	64 (32.3)	126 (63.6)	7 (3.5)	1 (0.5)	0 (0)	4.28 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14	ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	74 (37.4)	113 (57.1)	11 (5.6)	0 (0)	0 (0)	4.32 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15	ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	82 (41.4)	107 (54.0)	9 (4.5)	0 (0)	0 (0)	4.37 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16	ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวท่านเอง	80 (40.4)	106 (53.5)	11 (5.6)	1 (0.5)	0 (0)	4.34 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม							4.32 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

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

จากตาราง 11 พบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้าน ค่านิยมองค์กร (Organization's Share Value) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.32 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยแต่ละด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมากที่สุด คือ ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร และยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.37 และ 4.34 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
17	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	61 (30.8)	126 (63.6)	11 (5.6)	0 (0)	0 (0)	4.25 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
18	เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	53 (26.8)	127 (64.1)	17 (8.6)	1 (0.5)	0 (0)	4.17 เห็นด้วย
19	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	58 (29.3)	122 (61.6)	17 (8.6)	1 (0.5)	0 (0)	4.20 เห็นด้วย
20	ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	66 (33.3)	123 (62.1)	9 (4.5)	0 (0)	0 (0)	4.29 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
21	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	66 (33.3)	110 (55.6)	19 (9.6)	3 (1.5)	0 (0)	4.21 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	61 (30.8)	117 (59.1)	20 (10.1)	0 (0)	0 (0)	4.21 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
23	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	57 (28.8)	121 (61.1)	17 (8.6)	3 (1.5)	0 (0)	4.17 เห็นด้วย
24	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	66 (33.3)	115 (58.1)	16 (8.1)	1 (0.5)	0 (0)	4.24 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 (ต่อ) ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)

	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น	

ข้อ	(Social Relationship)	อย่างยิ่ง				ด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย
25	ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	59 (29.8)	119 (60.1)	15 (7.6)	5 (2.5)	0 (0)	4.17 เห็นด้วย
26	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	57 (28.8)	110 (56.1)	27 (13.6)	3 (1.5)	0 (0)	4.12 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม							4.20 เห็นด้วย

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

จากตาราง 12 พบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4. 20 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานแต่ละปัจจัย พบว่าเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 5 ด้าน คือ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.25 มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.24 และเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง มีค่าความคิดเห็นที่เท่ากับ ตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.20 เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน และ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง และระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.17 และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.12

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ข้อ	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
27	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	60 (30.8)	114 (56.1)	20 (10.1)	4 (2.0)	3 (1.5)	4.12 เห็นด้วย
28	ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	73 (36.9)	105 (53.0)	15 (7.6)	5 (2.5)	0 (0)	4.24 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
29	ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	64 (32.3)	117 (59.1)	15 (7.6)	2 (1.0)	0 (0)	4.23 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
30	หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	66 (33.3)	107 (54.0)	19 (9.6)	3 (1.5)	3 (1.5)	4.16 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม							4.19 เห็นด้วย

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

จากตาราง 13 พบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4. 19 และเมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ละองค์ประกอบ พบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 2 ด้าน คือ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.24 และ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.23 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.16 และอยู่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.12

ตารางที่ 14 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership)

ข้อ	ด้านผู้นำ (Leadership)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
31	ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	54 (27.3)	129 (65.2)	11 (5.6)	3 (1.5)	1 (0.5)	4.17 เห็นด้วย
32	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	46 (23.2)	135 (68.2)	12 (6.1)	4 (2.0)	1 (0.5)	4.12 เห็นด้วย
33	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	49 (24.7)	128 (64.6)	18 (9.1)	2 (1.0)	1 (0.5)	4.12 เห็นด้วย
34	ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	53 (26.8)	122 (61.6)	19 (9.6)	3 (1.5)	1 (0.5)	4.13 เห็นด้วย
35	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	56 (28.3)	123 (62.1)	17 (8.6)	2 (1.0)	0 (0)	4.18 เห็นด้วย
36	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	47 (23.7)	131 (66.2)	18 (9.1)	1 (0.5)	1 (0.5)	4.12 เห็นด้วย
37	หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	57 (28.8)	119 (60.1)	20 (10.1)	2 (1.0)	0 (0)	4.17 เห็นด้วย

ตารางที่ 14 (ต่อ) ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership)

ข้อ	ด้านผู้นำ (Leadership)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

38	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	62 (31.3)	118 (59.6)	13 (6.6)	4 (2.0)	1 (0.5)	4.19 เห็นด้วย
39	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	58 (29.3)	122 (61.6)	14 (7.1)	4 (2.0)	0 (0)	4.18 เห็นด้วย
40	หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	54 (27.3)	116 (58.6)	25 (12.6)	2 (1.0)	1 (0.5)	4.11 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม							4.15 เห็นด้วย

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

จากตาราง 14 พบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยแต่ละด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.19 ส่วน ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กับปัจจัยย่อยด้านผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.18 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยด้านผู้นำของท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.17 ปัจจัยย่อยด้านหัวหน้าสามารถดึงศักยภาพออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.17 ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.13

ส่วนปัจจัยย่อย 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากันคือ ด้านผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และ ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.12 และหัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
ด้านลักษณะงาน	4.15 เห็นด้วย
ด้านค่านิยมขององค์กร	4.32 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.20 เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.19 เห็นด้วย
ด้านผู้นำ	4.15 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.20 โดยที่ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดที่เท่ากับ 4.32 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในงาน มีระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.20 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

คิดเห็นเท่ากับ 4.19 ด้านลักษณะงานมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.15 และด้านผู้นำ มีระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	เพศ		T-value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านลักษณะงาน	4.08	4.37	2.325	0.129
ด้านค่านิยมขององค์กร	4.28	4.42	0.186	0.667
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.13	4.45	1.351	0.247
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.12	4.25	1.163	0.282
ด้านผู้นำ	4.25	4.37	5.817	0.017*

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

ตัวแปรอิสระ: เพศ

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นำที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ				F-value	Sig.
	< 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	> 51 ปี		
ด้านลักษณะงาน	4.32	4.17	4.10	3.97	1.847	0.140
ด้านค่านิยมขององค์กร	4.38	4.34	4.34	4.02	2.460	0.064
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.28	4.25	4.11	4.14	1.146	0.332
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.41	4.22	4.11	3.97	1.759	0.156
ด้านผู้นำ	4.36	4.19	4.07	3.93	2.598	0.054

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพ			F-value	Sig.
	โสด	สมรส	อื่น ๆ (หย่า)		
ด้านลักษณะงาน	3.93	4.18	4.12	3.299	0.039*
ด้านค่านิยมขององค์กร	4.20	4.34	4.27	0.975	0.379
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.03	4.23	4.10	1.928	0.149
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.89	4.23	4.22	3.658	0.028*
ด้านผู้นำ	3.81	4.21	3.83	7.311	0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพ

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขใน การทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นใน ด้าน ค่านิยมขององค์กร และ ด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำสถานภาพมีผลต่อระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			โสด	สมรส	อื่น ๆ
ด้านลักษณะงาน	โสด	3.93	-	0.253	0.192
	สมรส	4.18	0.253	-	0.061
	อื่น ๆ (หย่า)	4.12	0.192	0.061	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	โสด	3.89	-	0.342	0.528
	สมรส	4.23	0.342	-	0.186
	อื่น ๆ (หย่า)	4.22	0.528	0.186	-
ด้านผู้นำ	โสด	3.81	-	0.397	0.022
	สมรส	4.21	0.397	-	0.375
	อื่น ๆ (หย่า)	3.83	0.022	0.375	-

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			F-value	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป		
ด้านลักษณะงาน	4.06	4.15	4.40	3.914	0.022*
ด้านค่านิยมขององค์กร	4.31	4.30	4.45	0.900	0.408
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.05	4.24	4.54	8.328	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.15	4.17	4.44	1.757	0.175
ด้านผู้นำ	4.06	4.15	4.42	3.532	0.030*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นใน ด้านค่านิยมขององค์กร และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้าน ผู้นำและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.06	-	0.087	0.335
	ปริญญาตรี	4.15	0.087	-	0.248
	ปริญญาโทขึ้นไป	4.40	0.355	0.248	-
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.05	-	0.184	0.493
	ปริญญาตรี	4.25	0.184	-	0.309
	ปริญญาโทขึ้นไป	4.54	0.493	0.309	-
ด้านผู้นำ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.06	-	0.093	0.359
	ปริญญาตรี	4.15	0.093	-	0.266
	ปริญญาโทขึ้นไป	4.42	0.359	0.266	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านผู้นำ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านลักษณะงาน ด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน		T-value	Sig.
	ชั้นประทวน	ชั้นสัญญาบัตร		
ด้านลักษณะงาน	4.11	4.43	3.141	0.078
ด้านค่านิยมขององค์กร	4.29	4.51	13.052	0.026*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.17	4.41	8.478	0.028*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.16	4.36	1.767	0.185
ด้านผู้นำ	4.11	4.42	1.117	0.292

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

ตัวแปรอิสระ: ระดับตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขใน การทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ ส่วนด้านค่านิยมขององค์กร และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กรและด้าน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.	
			ชั้นประทวน	ชั้นสัญญาบัตร
ด้านค่านิยมขององค์กร	ชั้นประทวน	4.29	-	0.224
	ชั้นสัญญาบัตร	4.51	0.224	-
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ชั้นประทวน	4.17	-	0.239
	ชั้นสัญญาบัตร	4.41	0.239	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมขององค์กรและ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข ด้านค่านิยมขององค์กรและ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน			F-value	Sig.
	≤ 10,000	10,001-30,000	30,001-50,000		
ด้านลักษณะงาน	4.15	4.06	4.56	17.677	0.000*
ด้านค่านิยมขององค์กร	4.12	4.30	4.46	2.726	0.068
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.22	4.08	4.74	29.238	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.32	4.09	4.57	8.882	0.000*
ด้านผู้นำ	4.19	4.05	4.58	15.483	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า ระดับรายได้ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นใน ด้านค่านิยมขององค์กร ส่วน ด้านลักษณะงาน ด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ ระดับรายได้มีผลต่อระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำจำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับรายได้	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			≤ 10,000	10,001-30,000	30,001-50,000
ด้านลักษณะงาน	≤ 10,000	4.14	-	0.089	4.11
	10,001-30,000	4.06	0.089	-	0.500
	30,001-50,000	4.56	0.411	0.500	-
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	≤ 10,000	4.22	-	0.136	0.515
	10,001-30,000	4.08	0.136	-	0.651
	30,001-50,000	4.74	0.515	0.651	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	≤ 10,000	4.32	-	0.232	0.249
	10,001-30,000	4.09	0.232	-	0.481
	30,001-50,000	4.57	0.249	0.481	-
ด้านผู้นำ	≤ 10,000	4.19	-	0.139	0.389
	10,001-30,000	4.05	0.139	-	0.529
	30,001-50,000	4.58	0.389	0.529	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขใน การทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ จำแนกจำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข ด้านลักษณะงาน ด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน				F-value	Sig.
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	> 31 ปี		
ด้านลักษณะงาน	4.23	4.16	4.16	4.02	0.708	0.548
ด้านค่านิยมขององค์กร	4.16	4.31	4.39	4.29	0.918	0.433
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.29	4.23	4.14	4.13	0.597	0.618
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.36	4.21	4.13	4.05	0.916	0.434
ด้านผู้นำ	4.32	4.18	4.09	3.99	1.535	0.207

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตาราง ที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขใน การทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 27 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน

ข้อ	ด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
41	ท่านมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	68 (34.8)	117 (59.1)	12 (6.1)	1 (0.5)	0 (0)	4.27 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
42	ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	67 (33.8)	116 (58.6)	14 (7.1)	1 (0.5)	0 (0)	4.26 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
43	ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	74 (37.4)	113 (57.1)	9 (4.5)	2 (1.0)	0 (0)	4.31 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม							4.28 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตาราง 27 พบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย แต่ละด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมากที่สุด ในด้าน มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.27 และ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง	181	91.5
ระดับปานกลาง	16	8.0
ระดับต่ำ	1	0.5
รวม	**198**	**100.0**
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.28**	
ความหมาย:	**(ระดับความสุขในการทำงานสูง)**	

ความหมาย: คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากตารางที่ 28 พบว่า การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.28) โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 91.5 เจ้าหน้าที่มี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และเจ้าหน้าที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่และระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
เพศ				
ชาย	152	4.25	**0.062**	**0.609**
หญิง	46	4.37		
อายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	17	4.37		
31 - 40 ปี	107	4.26	**1.572**	**0.198**
41 - 50 ปี	57	4.35		
51 ปีขึ้นไป	17	4.06		
สถานภาพ				
โสด	27	4.12		
สมรส	168	4.31	**1.583**	**0.208**
อื่น ๆ (หย่า)	3	4.11		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 29 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	4.24	**1.238**	**0.292**
ปริญญาตรี	109	4.27		
ปริญญาโท	20	4.45		
ระดับตำแหน่งงาน				
ชั้นประทวน	173	4.24	**9.263**	**0.003***
ชั้นสัญญาบัตร	25	4.57		
รายได้ต่อเดือน				
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	4.23	**3.043**	**0.050**
10,001 - 30,000 บาท	154	4.24		
30,001 - 50,000 บาท	34	4.48		
อายุการทำงาน				
ต่ำกว่า 10 ปี	16	4.33		
11 - 20 ปี	115	4.30	**0.801**	**0.495**
21 – 30 ปี	45	4.27		
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	22	4.12		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความคิดเห็นต่อ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามระตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.	
			ชั้นประทวน	ชั้นสัญญาบัตร
ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	ชั้นประทวน	4.24	-	0.336
	ชั้นสัญญาบัตร	4.57	0.336	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับ การศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	ภาพรวมของความสุขในการทำงาน						
	B	Std. Error	β	p-value (Sig.)	T	R	R-Square
ด้านลักษณะงาน	.029	.106	.026	.786	.272	.652	.426
ด้านค่านิยมองค์กร	.168	0.70	.151	.018*	2.394		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.065	.095	.063	.494	.685		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.179	.064	.216	.006*	2.774		
ด้านผู้นำ	.331	.088	.337	.000*	3.767		
ค่าคงที่ 1.041 ; SE = ± .40 F = 28.444 ; p-value(Sig.) = .000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวอิสระ (Predictors): ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อภาพรวมของความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์การ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำกับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 28.444) มีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.652 และสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 42.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± .40

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ(ค่า Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทำงานด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านผู้นำ สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด (β = 0.337) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (β = 0.216)

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	ต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน (ด้านความรื่นรมย์ในงาน)						
	B	Std. Error	β	p-value (Sig.)	T	R	R-Square
ด้านลักษณะงาน	.058	.130	.047	.657	.444	.571	.326
ด้านค่านิยมองค์กร	.185	.086	.147	.032*	2.156		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.139	.115	.120	.228	1.208		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.049	.079	.052	.537	.619		
ด้านผู้นำ	.359	.107	.326	.001*	3.358		
ค่าคงที่ .958 ; SE = ± .49 F = 18.847 ; p-value(Sig.) = .013							

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวอิสระ (Predictors): ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน (ความรื่นรมย์ในงาน)

จากตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์การ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำกับตัวแปรตามคือ ความรื่นรมย์ในงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 18.847) มีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยทั้ง5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.541 และสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 32.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± .49

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ(ค่า Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมองค์กร และด้านผู้นำ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านผู้นำ สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด (β = 0.326) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมองค์กร (β = 0.147)

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	ต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน)						
	B	Std. Error	β	p-value (Sig.)	T	R	R-Square
ด้านลักษณะงาน	-.092	.127	-.073	.470	-.723	.610	.372
ด้านค่านิยมองค์กร	.077	.084	.060	.363	.912		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	.150	.113	.126	.188	1.321		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.196	.077	.206	.012*	2.537		
ด้านผู้นำ	.430	.105	.383	.000*	4.091		
ค่าคงที่ 1.073 ; SE = ± .48 F = 22.702 ; p-value(Sig.) = .000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวอิสระ (Predictors): ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน (ความพึงพอใจในงาน)

จากตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์การ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำกับตัวแปรตามคือ ความรื่นรมย์ในงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 22.702) มีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.610 และสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 37.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± .48

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ(ค่า Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์กร และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านผู้นำ สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด (β = 0.383) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (β = 0.206)

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	ต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน (ด้านความกระตือรือร้นในงาน)						
	B	Std. Error	β	p-value (Sig.)	T	R	R-Square
ด้านลักษณะงาน	.121	.132	.096	.360	.918	.573	.328
ด้านค่านิยมองค์กร	.234	.087	.190	.006*	2.787		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-.095	.118	-.180	.442	-.805		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.292	.080	.306	.000*	3.646		
ด้านผู้นำ	.203	.109	.180	.065	1.858		
ค่าคงที่ 1.091 ; SE = ± .50 F = 18.752 ; p-value(Sig.) = .000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวอิสระ (Predictors): ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน (ความกระตือรือร้นในงาน)

จากตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์การ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำกับตัวแปรตามคือ ความกระตือรือร้นในงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 18.752) มีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.573 และสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 32.8

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± .50

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ(ค่า Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด (β = 0.306) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมองค์กร (β = 0.190)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เจ้าหน้าที่ได้ให้ความคิดว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้น คือ การทำงานให้สบาย ทำงานให้มีความสุข และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น
2. ความสุขในการทำงานต้องให้ความเป็นธรรมเสมอภาคกับคนในองค์กรมอบงานให้ตรงกับความสามารถของคน พิจารณาถึงความยากง่ายและลักษณะของงาน เฉลี่ยให้คนในองค์กรได้มีความสุขทั่วกัน
3. ควรที่จะมีการพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ
4. ควรมีการเพิ่มสวัสดิการที่มากขึ้น
5. ความสุขในการทำงาน คือ การได้เห็นงานสำเร็จไปด้วยดีไม่ติดขัดไม่มีปัญหาและได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น

6. ควรมีการเพิ่มห้องนันทนาการภายในศูนย์การจราจร เช่น ห้องฟิตเนต ห้องร้องเพลง เพื่อเพิ่มความผ่อนคลายในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved