

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเครื่องรอกยัดล้าंना จังหวัด เชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) จากพนักงานจำนวน 120 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเครื่องรอกยัดล้าंना จังหวัด เชียงใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเครื่องรอกยัดล้าंना จังหวัด เชียงใหม่

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	49	40.8
หญิง	71	59.2
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และเพศหญิงมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	42	35.0
31 - 40 ปี	43	35.8
41 - 50 ปี	31	25.8
51 ปีขึ้นไป	4	3.3
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุเฉลี่ยอยู่ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุดจำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคืออายุ 20 - 30 ปี จำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 35 รองมาอายุ 41 - 50 ปีจำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 25.8 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	63	52.5
สมรส	55	45.8
อื่นๆ	2	1.7
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 และอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	13	10.8
มัธยมศึกษาตอนต้น	12	10.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	13	10.8
อาชีวศึกษา (ป.ว.ช.-ป.ว.ส.)	20	16.7
ปริญญาตรี	62	51.7
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมา คือ ระดับอาชีวศึกษา (ป.ว.ช.-ป.ว.ส.) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เท่ากัน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	110	91.7
ระดับผู้บังคับบัญชา	10	8.3
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7 รองลงมา คือ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	42	35.0
5,001 – 10,000 บาท	71	59.2
10,001 – 15,000 บาท	3	2.5
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	4	3.3
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในช่วง 5,001 – 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมา คือผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	17	14.2
1 – 3 ปี	36	30.0
4 – 5 ปี	19	15.8
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	48	40.0
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 อายุการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 3 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 อายุงานอยู่ในช่วง 4 – 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ตามลำดับ

จากข้อมูลส่วนที่ 1 สรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ของเครือรอยัลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.2 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.8 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.7 ตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 91.7 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 59.2 และมีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปร้อยละ 40.00

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

### ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานเครือข่ายล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 10 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )
<b>ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน</b>		
ด้านผู้นำ (Leadership)	10	0.967
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)	10	0.969
ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11	0.934
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5	0.933
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4	0.860
<b>ภาพรวมความสุขในการทำงาน</b>	<b>3</b>	<b>0.934</b>
<b>รวม</b>	<b>43</b>	<b>0.974</b>

จากตารางที่ 10 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เนื่องจากค่าแอลฟามากกว่า 0.8 (George & Paul, 2006 : 231) พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในระดับดีถึงดีมาก โดยมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน ในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.969 รองลงมาเป็น ด้านผู้นำ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในระดับ 0.967, 0.934, 0.934, 0.933, 0.860 ตามลำดับและมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.974 ดังนั้นถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ปัจจัยด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	9 (7.5)	54 (45.0)	37 (30.8)	3 (2.50)	17 (14.2)	3.29 (ปานกลาง)
ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	12 (10.0)	53 (44.2)	33 (27.5)	6 (5.0)	16 (13.3)	3.33 (ปานกลาง)
ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	13 (10.8)	43 (35.8)	43 (35.8)	4 (3.3)	17 (14.2)	3.26 (ปานกลาง)
ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	12 (10.0)	50 (41.7)	35 (29.2)	8 (6.7)	15 (12.5)	3.30 (ปานกลาง)
ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	13 (10.8)	43 (35.8)	41 (34.2)	7 (5.8)	16 (13.3)	3.25 (ปานกลาง)

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านผู้นำ

ปัจจัยด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	12 (10.0)	38 (31.7)	46 (38.3)	8 (6.7)	16 (13.3)	3.18 (ปานกลาง)
ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	6 (5.0)	49 (40.8)	50 (41.7)	10 (8.3)	5 (4.2)	3.34 (ปานกลาง)
ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	37 (30.8)	32 (26.7)	35 (29.2)	9 (7.5)	7 (5.8)	3.69 (มาก)
ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	18 (15.0)	36 (30.0)	45 (37.5)	13 (10.8)	8 (6.7)	3.36 (ปานกลาง)
ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	16 (13.3)	40 (33.3)	44 (36.7)	12 (10.0)	8 (6.7)	3.37 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.34</b> (ปานกลาง)

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอย่างแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.37) ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.34) ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับ



พนักงานทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.29) ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.26) ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.25) ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	39 (32.5)	46 (38.3)	27 (22.5)	4 (3.3)	4 (3.3)	3.93 (มาก)
เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	35 (29.2)	48 (40.0)	28 (23.3)	6 (5.0)	3 (2.5)	3.88 (มาก)
เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	38 (31.7)	45 (37.5)	27 (22.5)	6 (5.0)	4 (3.3)	3.89 (มาก)
มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	44 (36.7)	49 (40.8)	20 (16.7)	5 (4.2)	2 (1.7)	4.07 (มาก)
เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	36 (30.0)	41 (34.2)	35 (29.2)	3 (2.5)	5 (4.2)	3.83 (มาก)
ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	34 (28.3)	48 (40.0)	28 (23.3)	6 (5.0)	4 (3.3)	3.85 (มาก)
การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	34 (28.3)	32 (26.7)	46 (38.3)	3 (2.5)	5 (4.2)	3.73 (มาก)
มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	34 (28.3)	37 (30.8)	40 (33.3)	6 (5.0)	3 (2.5)	3.78 (มาก)

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	32 (26.7)	51 (42.5)	29 (24.2)	2 (1.7)	6 (5.0)	3.84 (มาก)
มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	8 (6.7)	46 (38.3)	49 (40.8)	9 (7.5)	8 (6.7)	3.31 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.81 (มาก)</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้แก่ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.89) เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง (ค่าเฉลี่ย = 3.84) เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.83) มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.73) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางคือ มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.31)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	19 (15.8)	44 (36.7)	53 (44.2)	1 (0.8)	3 (2.5)	3.63 (มาก)
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	12 (10.0)	44 (36.7)	49 (40.8)	8 (6.7)	7 (5.8)	3.38 (ปานกลาง)
การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	11 (9.2)	47 (39.2)	49 (40.8)	9 (7.5)	4 (3.3)	3.43 (มาก)
การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	10 (8.3)	53 (44.2)	47 (39.2)	4 (3.3)	6 (5.0)	3.48 (มาก)
การมีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	6 (5.0)	33 (27.5)	55 (45.8)	9 (7.5)	17 (14.2)	3.02 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	12 (10.0)	55 (45.8)	43 (35.8)	3 (2.5)	7 (5.8)	3.52 (มาก)
การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	21 (17.5)	42 (35.0)	49 (40.8)	4 (3.3)	4 (3.3)	3.60 (มาก)
งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถ	12 (10.0)	47 (39.2)	48 (40.0)	7 (5.8)	6 (5.0)	3.43 (มาก)

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ ด้วยตนเอง	17 (14.2)	53 (44.2)	43 (35.8)	5 (4.2)	2 (1.7)	3.65 (มาก)
ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	18 (15.0)	41 (34.2)	49 (40.8)	8 (6.7)	4 (3.3)	3.51 (มาก)
การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน	18 (15.0)	49 (40.8)	44 (36.7)	5 (4.2)	4 (3.3)	3.60 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.48 (มาก)</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.48) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยได้แก่ ความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) รองลงมาคือ หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย = 3.63) การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.60) การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.60) งานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย = 3.51) การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.48) การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบและงานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.43) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางคือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย = 3.38) การมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	8 (6.7)	46 (38.3)	49 (40.8)	3 (2.5)	14 (11.7)	3.26 (ปานกลาง)
มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	9 (7.5)	58 (48.3)	39 (32.5)	8 (6.7)	6 (5.0)	3.47 (มาก)
การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	14 (11.7)	56 (46.7)	40 (33.3)	4 (3.3)	6 (5.0)	3.57 (มาก)
การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	11 (9.2)	56 (46.7)	45 (37.5)	3 (2.5)	5 (4.2)	3.54 (มาก)
การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	10 (8.3)	48 (40.0)	46 (38.3)	10 (8.3)	6 (5.0)	3.38 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.44 (มาก)</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.44) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้แก่ การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาคือ การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.54) มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 3.47) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางคือ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.38) มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	22 (18.3)	49 (40.8)	43 (35.8)	2 (1.7)	4 (3.3)	3.69 (มาก)
การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	21 (17.5)	46 (38.3)	45 (37.5)	3 (2.5)	5 (4.2)	3.63 (มาก)
การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	24 (20.0)	49 (40.8)	41 (34.2)	2 (1.7)	4 (3.3)	3.73 (มาก)
ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม	25 (20.8)	41 (34.2)	37 (30.8)	4 (3.3)	13 (10.8)	3.51 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.64 (มาก)</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้แก่ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) รองลงมาคือ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านภาวะผู้นำ	3.34	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.81	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.48	มาก
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.44	มาก
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.64	มาก

จากตารางที่ 16 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากถึง 4 ด้าน โดยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.81) รองมาเป็น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.44) ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34)

### ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t - Test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	เพศ		t - value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.29	3.37	- 0.457	0.649
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.35	3.54	- 1.300	0.196
ด้านลักษณะงาน	3.40	3.52	-0.893	0.374
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.26	3.56	- 1.924	0.057
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.63	3.63	0.003	0.998

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ : เพศ

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน



ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ				F - value	Sig.
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	≥ 51 ปี		
ด้านผู้นำ	3.40	3.20	3.38	3.65	0.480	0.697
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.41	3.53	3.41	3.50	0.205	0.893
ด้านลักษณะงาน	3.18	3.60	3.61	3.97	4.131	0.008*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.32	3.41	3.59	4.50	1.795	0.152
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.48	3.67	3.76	4.13	1.051	0.373

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ปัจจัยด้านอายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุเป็นรายกลุ่ม

ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	≥ 51 ปี
ด้านลักษณะงาน	20-30 ปี	3.18	-	-0.44609* 0.031	-0.44457 0.056	-1.09514 0.184
	31-40 ปี	3.60	0.44609* 0.031	-	0.00152 1.000	-0.64905 0.632
	41-50 ปี	3.61	0.44457 0.056	-0.00152 1.000	-	-0.65057 0.636
	≥ 51 ปี	3.97	1.09514 0.184	0.64905 0.632	0.65057 0.636	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุเป็นรายกลุ่ม พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุ 31-40 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพ			F - value	Sig.
	โสด	สมรส	อื่น ๆ		
ด้านผู้นำ	3.39	3.31	2.35	1.152	0.320
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.33	3.64	2.77	3.051	0.051
ด้านลักษณะงาน	3.34	3.65	2.95	3.471	0.034*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.36	3.57	2.50	2.346	0.100
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.50	3.81	3.00	2.788	0.066

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพ

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ปัจจัยด้านสถานภาพมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			โสด	สมรส	อื่น ๆ
ด้านลักษณะงาน	โสด	3.34	-	-0.31192 0.058	0.38312 0.749
	สมรส	3.65	0.31192 0.058	-	0.69504 0.390
	อื่น ๆ	2.95	-0.38312 0.749	-0.69504 0.390	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขใน การทำงาน	ระดับการศึกษา					F - value	Sig.
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อาชีวศึกษา	ปริญญาตรี		
ด้านผู้นำ	3.52	3.33	2.53	3.04	3.56	4.025	0.004*
ด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	3.29	3.11	3.73	3.35	3.55	1.388	0.243
ด้านลักษณะงาน	3.70	3.50	3.41	3.48	3.43	0.391	0.815
ด้านค่านิยมร่วม ขององค์กร	3.68	3.12	3.14	3.38	3.55	1.452	0.221
ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	3.75	3.50	3.63	3.74	3.60	0.245	0.912

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านผู้นำที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ความคิดเห็น ต่อ ปัจจัยความสุข ในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.				
			ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อาชีวศึกษา	ปริญญาตรี
ด้านผู้นำ	ประถมศึกษา	3.52	-	0.19808 0.991	0.99231 0.120	0.47808 0.717	-0.3983 1.000
	มัธยมศึกษา ตอนต้น	3.33	-0.19808 0.991	-	0.79423 0.337	0.28000 0.952	-0.23790 0.955
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	2.53	-0.99231 0.120	-0.79423 0.337	-	-0.51423 0.657	-1.03213* 0.012
	อาชีวศึกษา	3.04	-0.47808 0.717	-0.28000 0.952	0.51423 0.657	-	-0.51790 0.321
	ปริญญาตรี	3.56	0.03983 1.000	0.23790 0.955	1.03213* 0.012	0.51790 0.321	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน		t - value	Sig.
	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ผู้บังคับบัญชา		
ด้านผู้นำ	3.28	3.99	-4.151	0.001*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.47	3.37	0.801	0.432
ด้านลักษณะงาน	3.44	3.90	-1.873	0.064
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.42	3.80	-1.342	0.182
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.63	43.64	-0.021	0.983

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านผู้นำที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				F - value	Sig.
	≤ 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	>15,000		
ด้านผู้นำ	3.09	3.41	3.90	4.18	2.459	0.066
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.55	3.42	3.24	3.55	0.316	0.814
ด้านลักษณะงาน	3.40	3.47	3.60	34.21	1.608	0.191
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.30	3.49	3.47	4.15	1.447	0.233
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.82	3.50	3.58	3.94	1.596	0.194

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน



ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน				F - value	Sig.
	<1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 5 ปี	> 5 ปี		
ด้านผู้นำ	3.32	3.26	3.02	3.53	1.440	0.235
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.12	3.56	3.42	3.51	1.187	0.318
ด้านลักษณะงาน	3.18	3.40	3.33	3.68	2.573	0.057
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.05	3.32	3.52	3.62	2.306	0.080
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.05	3.70	3.76	3.71	3.089	0.030*

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แต่ปัจจัยด้านอายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤1 ปี	2 - 3 ปี	4 - 5 ปี	> 5 ปี
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	≤1 ปี	3.05	-	-0.64737 0.075	-0.71316 0.088	-0.66354 0.053
	2 - 3 ปี	3.70	0.64737 0.075	-	-0.06579 0.993	-0.01617 1.000
	4 - 5 ปี	3.76	0.71316 0.088	0.06579 0.993	-	0.04962 0.997
	> 5 ปี	3.71	0.66354 0.053	0.01617 1.000	-0.04962 0.997	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเครื่องรอยด์ล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

#### ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	32 (26.7)	47 (39.2)	30 (25.0)	6 (5.0)	5 (4.2)	3.79 (มาก)
มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	30 (25.0)	51 (42.5)	30 (25.0)	5 (4.2)	4 (3.3)	3.82 (มาก)
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	23 (19.2)	49 (40.8)	34 (28.3)	10 (8.3)	4 (3.3)	3.64 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.75 (มาก)</b>

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด  
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยย่อยใน ระดับมากที่สุดทั้งหมด โดยมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจเต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.82) รองลงมา มีความรู้สึกที่รุ่มร่ามในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) และ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่า อยากรทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการ ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน			ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต่ำ	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	79 (65.83)	30 (25.0)	11 (9.17)	3.79 (มาก)
มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	81 (62.5)	30 (25.0)	9 (7.5)	3.82 (มาก)
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	72 (60.00)	34 (28.33)	4 (11.67)	3.64 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม ระดับความสุขในการทำงาน</b>	<b>77 (64.17)</b>	<b>31 (25.83)</b>	<b>12 (10.00)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>

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

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานเครือข่ายล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.75) โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 64.17 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.83 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็น  
 ต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบ  
 สอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	t - value / F - value	Sig.
<b>เพศ</b>			<b>1.257</b>	<b>0.228</b>
ชาย	48	3.61		
หญิง	72	3.83		
<b>อายุ</b>			<b>0.972</b>	<b>0.408</b>
20- 30 ปี	43	3.58		
31 - 40 ปี	43	3.75		
41 - 50 ปี	32	3.93		
51 ปีขึ้นไป	2	4.16		
<b>สถานภาพ</b>			<b>2.104</b>	<b>0.127</b>
โสด	63	3.59		
สมรส	55	3.93		
อื่น ๆ	2	3.50		
<b>ระดับการศึกษา</b>			<b>0.420</b>	<b>0.794</b>
ประถมศึกษา	13	4.02		
มัธยมศึกษาตอนต้น	12	3.80		
มัธยมศึกษาตอนต้น	13	3.76		

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	t - value / F - value	Sig.
<b>ระดับการศึกษา(ต่อ)</b>				
ปริญญาตรี	62	3.72		
อาชีวศึกษา	20	3.60		
<b>ระดับตำแหน่งงาน</b>			<b>0.046</b>	<b>0.831</b>
ระดับปฏิบัติการ	111	3.74		
ระดับผู้บังคับบัญชา	9	3.81		
<b>รายได้ต่อเดือน</b>			<b>2.202</b>	<b>0.092</b>
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	42	4.03		
5,001 - 10,000 บาท	71	3.57		
10,001 - 15,000 บาท	3	3.77		
15,001 บาทขึ้นไป	4	3.91		
<b>อายุการทำงาน</b>			<b>2.359</b>	<b>0.075</b>
น้อยกว่า 1 ปี	13	3.17		
1 - 3 ปี	38	3.85		
4 - 5 ปี	19	3.94		
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	48	3.77		

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อภาพรวม ความสุขในการทำงาน			R	R Square
	$\beta$	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	-0.043	-0.577	0.565	0.819	0.670
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.386	5.113	0.000*		
ด้านลักษณะงาน	0.085	1.007	0.957		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	-0.046	-0.423	0.673		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.506	5.796	0.000*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors): ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.819 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 67.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 33.0 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่า ค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง



เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig. ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่าด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ( $\beta = 0.506$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\beta = 0.386$ )



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved