

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) จากพนักงานจำนวน 272 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน 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 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	265	97.4
หญิง	7	2.6
รวม	272	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยเพศชายมีจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 97.4 และเพศหญิงมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

#### ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	15	5.5
31 - 40 ปี	22	8.1
41 - 50 ปี	148	54.4
51 ปี ขึ้นไป	87	32.0
รวม	272	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคืออายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สมรส	251	92.3
โสด	19	7.0
อื่นๆ	2	0.7
<b>รวม</b>	<b>272</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 92.3 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และสถานภาพอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	190	69.9
ปริญญาตรี	67	24.6
สูงกว่าปริญญาตรี	15	5.5
<b>รวม</b>	<b>272</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

**ตารางที่ 6** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	264	97.1
ระดับผู้บังคับบัญชา	8	2.9
<b>รวม</b>	<b>272</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 97.1 และระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

**ตารางที่ 7** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.7
10,001 - 30,000 บาท	24	8.8
30,001 - 50,000 บาท	135	49.6
50,001 - 70,000 บาท	80	29.4
70,001 บาท ขึ้นไป	23	8.5
<b>รวม</b>	<b>272</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 70,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

**ตารางที่ 8** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	15	5.5
11 - 20 ปี	66	24.3
21 - 30 ปี	162	59.6
31 ปี ขึ้นไป	29	10.7
<b>รวม</b>	<b>272</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 อายุการทำงาน 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ อายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 97.4 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 54.4 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 92.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.9 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 97.1 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 49.6 และมีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 59.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน  
กองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )
<b>ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข</b>		
ด้านผู้นำ (Leadership)	10	0.959
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)	10	0.934
ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11	0.904
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5	0.865
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4	0.813
<b>ภาพรวมความสุขในการทำงาน</b>	3	0.890
<b>รวม</b>	<b>43</b>	<b>0.967</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีถึงดีมาก เนื่องจากค่าแอลฟามากกว่า 0.8 (George & Paul, 2006: 231) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน สำหรับด้านผู้นำ (Leadership) มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.959 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.934, 0.904, 0.890, 0.865 และ 0.813 ตามลำดับ ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็นห้าระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	61 (22.4)	161 (59.2)	40 (14.7)	7 (2.6)	3 (1.1)	3.99 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	58 (21.3)	157 (57.7)	43 (15.8)	12 (4.4)	2 (0.7)	3.94 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	61 (22.4)	151 (55.5)	47 (17.3)	8 (2.9)	5 (1.8)	3.94 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	59 (21.7)	154 (56.6)	46 (16.9)	9 (3.3)	4 (1.5)	3.94 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	56 (20.6)	153 (56.2)	51 (18.8)	8 (2.9)	4 (1.5)	3.92 (เห็นด้วย)

**ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านผู้นำ**

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	48 (17.6)	165 (60.7)	48 (17.6)	9 (3.3)	2 (0.7)	3.91 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	48 (17.6)	162 (59.6)	53 (19.5)	5 (1.8)	4 (1.5)	3.90 (เห็นด้วย)
ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	52 (19.1)	152 (55.9)	56 (20.6)	7 (2.6)	5 (1.8)	3.88 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	44 (16.2)	169 (62.1)	44 (16.2)	9 (3.3)	6 (2.2)	3.87 (เห็นด้วย)
ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	45 (16.5)	145 (53.3)	64 (23.5)	13 (4.8)	5 (1.8)	3.78 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.91</b> (เห็นด้วย)

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



จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.91) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่า ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.99) รองลงมาคือ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยรองลงมาทำกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.94) ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ประกอบด้วย ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.90) ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.87) ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	72 (26.5)	165 (60.7)	32 (11.8)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.12 (เห็นด้วย)
มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	62 (22.8)	166 (61.0)	40 (14.7)	2 (0.7)	2 (0.7)	4.04 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	56 (20.6)	174 (64.0)	38 (14.0)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.03 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	54 (19.9)	161 (59.2)	54 (19.9)	2 (0.7)	1 (0.4)	3.97 (เห็นด้วย)
มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	54 (19.9)	164 (60.3)	48 (17.6)	4 (1.5)	2 (0.7)	3.97 (เห็นด้วย)
ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	52 (19.1)	168 (61.8)	43 (15.8)	7 (2.6)	2 (0.7)	3.96 (เห็นด้วย)

**ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน**

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกรักกัน อย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	57 (21.0)	151 (55.5)	57 (21.0)	4 (1.5)	3 (1.1)	3.94 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	38 (14.0)	176 (64.7)	57 (21.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.92 (เห็นด้วย)
เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	51 (18.8)	147 (54.0)	66 (24.3)	7 (2.6)	1 (0.4)	3.88 (เห็นด้วย)
การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	36 (13.2)	151 (55.5)	76 (27.9)	8 (2.9)	1 (0.4)	3.78 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.96</b> (เห็นด้วย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

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

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.96) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกตามความคิดเห็นได้ดังนี้ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.12) รองลงมาคือ มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.04) เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ส่วนปัจจัยย่อยความคิดเห็นว่า มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และ เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อท่าน มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นคือ เห็นด้วย ทุกปัจจัยย่อยเช่นกัน ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจต่อท่าน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.96, 3.94, 3.92, 3.88 และ 3.78 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

**ตารางที่ 12** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	100 (36.8)	145 (53.3)	25 (9.2)	0 (0.0)	2 (0.7)	4.25 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
การเข้าใจถึงความสำคัญของงาน ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	86 (31.6)	168 (61.8)	18 (6.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.25 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมี ความเด่นชัด	77 (28.3)	164 (60.3)	28 (10.3)	2 (0.7)	1 (0.4)	4.15 (เห็นด้วย)
ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความ ชำนาญ	84 (30.9)	152 (55.9)	26 (9.6)	9 (3.3)	1 (0.4)	4.14 (เห็นด้วย)
งานที่ทำในปัจจุบันมีความ น่าสนใจหลายหลากและท้าทาย ความสามารถ	65 (23.9)	159 (58.5)	40 (14.7)	4 (1.5)	4 (1.5)	4.02 (เห็นด้วย)
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมี ความเป็นระบบระเบียบแบบแผน ที่แน่นอน	53 (19.5)	183 (67.3)	27 (9.9)	5 (1.8)	4 (1.5)	4.01 (เห็นด้วย)

**ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงาน**

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อ ความสามารถ	57 (21.0)	165 (60.7)	42 (15.4)	4 (1.5)	4 (1.5)	3.98 (เห็นด้วย)
การมีอิสระในการทำงานอย่าง เต็มที่	62 (22.8)	156 (57.4)	38 (14.0)	12 (4.4)	4 (1.5)	3.96 (เห็นด้วย)
การมีอำนาจในการตัดสินใจใน งานที่รับผิดชอบ	52 (19.1)	168 (61.8)	37 (13.6)	13 (4.8)	2 (0.7)	3.94 (เห็นด้วย)
ความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ ด้วยตนเอง	56 (20.6)	160 (58.8)	44 (20.6)	9 (4.4)	3 (1.1)	3.94 (เห็นด้วย)
การมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน	45 (16.5)	144 (52.9)	70 (25.7)	5 (1.8)	8 (2.9)	3.78 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.04</b> (เห็นด้วย)

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

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.04) โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นอันดับแรก มีด้วยกันสองปัจจัยได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก และ เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.25) รองลงมาคือ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย = 4.15) ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย = 4.14) งานที่ท่านในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย = 4.01) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นเช่นเดียวกัน ได้แก่ การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ความสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตนเอง และการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.98, 3.96, 3.94, 3.94 และ 3.78 ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของ ตัวตนเอง	100 (36.8)	150 (55.1)	19 (7.0)	1 (0.4)	2 (0.7)	4.27 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อ องค์กรอย่างไร	83 (30.5)	175 (64.3)	13 (4.8)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.25 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ	93 (34.2)	150 (55.1)	25 (9.2)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.22 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
มีพฤติกรรมในการทำงานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ	77 (28.3)	180 (66.2)	12 (4.4)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.22 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
การตระหนักว่าความสำเร็จในงาน ของท่านมีผลตามเป้าหมายของ ค่านิยมขององค์กร	84 (30.9)	164 (60.3)	20 (7.4)	4 (1.5)	0 (0.0)	4.21 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.23</b> (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)

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



จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย = 4.23) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.27) รองลงมาคือ ความเข้าใจว่างานที่ตนเองทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย = 4.25) มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ และมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 4.22) และประการสุดท้าย การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนเองมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.21)

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. The elephant is surrounded by a decorative border. Below the elephant, the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964" is written in a circular path. On either side of the elephant, there are stylized floral or sun-like symbols. The entire logo is rendered in a light gray color.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 14** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	48 (17.6)	204 (75.0)	17 (6.2)	2 (0.7)	1 (0.4)	4.09 (เห็นด้วย)
การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาใน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	50 (18.4)	199 (73.2)	19 (7.0)	2 (0.7)	2 (0.7)	4.08 (เห็นด้วย)
การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริม สุขภาพทั้งกายและใจ	50 (18.4)	176 (64.7)	35 (12.9)	7 (2.6)	4 (1.5)	3.96 (เห็นด้วย)
ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม	52 (19.1)	154 (56.6)	50 (18.4)	8 (2.9)	8 (2.9)	3.86 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.00</b> (เห็นด้วย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

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

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.00) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือ เห็นด้วย เช่นเดียวกันทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาจำแนกค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยย่อยได้ดังนี้ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.09) รองลงมาคือ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.96) และผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.86) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

**ตารางที่ 15** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.23	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านลักษณะงาน	4.04	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.00	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.96	เห็นด้วย
ด้านภาวะผู้นำ	3.91	เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 15 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย = 4.23) สำหรับปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับความคิดเห็นเดียวกันคือ เห็นด้วย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.00) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ**

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T - test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ**

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	เพศ		T - value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.90	4.14	- 0.936	0.350
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.97	3.76	1.007	0.315
ด้านลักษณะงาน	4.04	4.13	- 0.461	0.645
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.23	4.29	- 0.288	0.773
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.99	4.18	- 0.879	0.380

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: เพศ

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 17** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ				F - value	Sig.
	≤ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	≥ 51 ปี		
ด้านผู้นำ	3.79	3.77	3.89	3.98	0.843	0.471
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.15	3.73	3.97	3.98	2.016	0.112
ด้านลักษณะงาน	3.80	3.84	4.06	4.10	2.571	0.055
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.17	3.95	4.23	4.31	3.170	0.025*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.65	3.83	4.00	4.09	3.565	0.015*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อายุมีผลต่อระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 18** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัย  
ความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม  
อายุเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	≥ 51 ปี
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	≤ 30 ปี	4.17	-	0.630	0.981	0.791
	31 - 40 ปี	3.95	0.630	-	0.120	0.028*
	41 - 50 ปี	4.23	0.981	0.120	-	0.657
	≥ 51 ปี	4.31	0.791	0.028*	0.657	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	≤ 30 ปี	3.65	-	0.811	0.138	0.042*
	31 - 40 ปี	3.83	0.811	-	0.604	0.261
	41 - 50 ปี	4.00	0.138	0.604	-	0.672
	≥ 51 ปี	4.09	0.042*	0.261	0.672	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุข  
ในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็น  
รายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข  
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ  
พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ  
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มี  
อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นกัน และมากกว่าพนักงานที่

มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับ

ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มอายุ ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai decorative element, a 'phra' or 'phra' (a crown-like structure). The entire emblem is enclosed within a circular border. The text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in a serif font along the bottom inner edge of the circle. There are also decorative floral motifs on the left and right sides of the inner circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



**ตารางที่ 19** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ  
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพ			F - value	Sig.
	โสด	สมรส	อื่น ๆ		
ด้านผู้นำ	3.84	3.91	3.70	0.206	0.814
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.06	3.96	3.55	0.855	0.426
ด้านลักษณะงาน	3.81	4.06	3.50	3.124	0.046*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.15	4.24	3.60	1.925	0.148
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.74	4.02	3.50	3.147	0.045*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน  
ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพ

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าสถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถานภาพมีผลต่อระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 20** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัย  
 ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ  
 การสมรสเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			โสด	สมรส	อื่น ๆ
ด้านลักษณะงาน	โสด	3.81	-	0.130	0.730
	สมรส	4.06	0.130	-	0.321
	อื่น ๆ	3.50	0.730	0.321	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	โสด	3.74	-	0.099	0.846
	สมรส	4.02	0.099	-	0.415
	อื่น ๆ	3.50	0.846	0.415	-

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุข  
 ในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส  
 เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมี  
 ความสุขด้านลักษณะงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 21** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			F - value	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี		
ด้านผู้นำ	3.98	3.68	4.06	4.899	0.005*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.03	3.80	3.87	4.133	0.009*
ด้านลักษณะงาน	4.09	3.91	4.03	2.271	0.055
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.28	4.15	4.03	2.338	0.059
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.02	3.90	4.12	1.633	0.231

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผู้นำ และ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 22** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัย  
ความสุขในการทำงานด้านผู้นำและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็น  
รายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ด้านผู้นำ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.98	-	0.007*	0.895
	ปริญญาตรี	3.68	0.007*	-	0.132
	สูงกว่า ปริญญาตรี	4.06	0.895	0.132	-
ด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	4.03	-	0.011*	0.561
	ปริญญาตรี	3.80	0.011*	-	0.881
	สูงกว่า ปริญญาตรี	3.87	0.561	0.881	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุข  
ในการทำงานด้านผู้นำและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่  
พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข  
ด้านผู้นำ และ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
จำนวนหนึ่งคู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษา  
ปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นทั้งใน  
ด้านผู้นำ และ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แม้ว่า  
จะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน ในขณะที่พนักงานระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา  
ตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 23** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ	ระดับตำแหน่งงาน		T - value	Sig.
	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ผู้บังคับบัญชา		
ด้านผู้นำ	3.90	4.16	- 1.086	0.264
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.97	3.80	0.854	0.351
ด้านลักษณะงาน	4.04	3.99	0.274	0.784
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.23	4.38	- 0.819	0.410
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.99	4.22	- 1.150	0.251

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งระดับปฏิบัติการและระดับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน					F - value	Sig.
	≤ 10,000	10,001- 30,000	30,001- 50,000	50,001- 70,000	≥ 70,001		
ด้านผู้นำ	4.09	3.65	3.92	3.92	3.95	1.129	0.343
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.02	3.97	4.02	3.89	3.83	1.167	0.326
ด้านลักษณะงาน	3.83	3.91	4.07	4.07	3.96	1.098	0.358
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.08	4.26	4.29	4.15	4.19	1.325	0.261
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.78	3.77	4.01	4.04	4.07	1.666	0.158

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 25** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน				F - value	Sig.
	≤ 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	≥ 31 ปี		
ด้านผู้นำ	3.77	3.86	3.94	3.89	0.461	0.710
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.18	3.97	3.95	3.91	0.900	0.442
ด้านลักษณะงาน	3.84	4.01	4.07	4.05	1.014	0.387
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.27	4.10	4.29	4.17	2.468	0.062
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.68	3.98	4.02	4.03	1.784	0.151

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

#### ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

**ตารางที่ 26** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดย เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและ ยินดีในการปฏิบัติงานของตน	95 (34.9)	150 (55.1)	23 (8.5)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.23 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการ ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่า อยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	86 (31.6)	157 (57.7)	29 (10.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.21 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
มีความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	73 (26.8)	160 (58.8)	35 (12.9)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.11 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.18</b> (เห็นด้วย)



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

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.18) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยย่อยคือ เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีด้วยกันสองปัจจัยคือ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและ ยินดีในการปฏิบัติงานของตน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.23) รองลงมาคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.21) และมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.11) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

**ตารางที่ 27** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต่ำ	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึก เพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้อง และยินดีในการปฏิบัติงานของตน	245 (90.08)	23 (8.46)	4 (1.47)	4.23 (ระดับสูง)
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระฉ่ง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	243 (89.34)	29 (10.66)	0 (0.0)	4.21 (ระดับสูง)
มีความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึก วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	233 (85.66)	35 (12.87)	4 (1.47)	4.11 (ระดับสูง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม ระดับความสุขในการทำงาน</b>	<b>226 (83.09)</b>	<b>44 (16.17)</b>	<b>2 (0.74)</b>	<b>4.18 (ระดับสูง)</b>

ความหมาย: คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง

หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง

หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง

หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัด  
 ลำปาง มีระดับค่าเฉลี่ยทุกปีจ้อย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ใน  
 ระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.18) โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 226 คน  
 คิดเป็นร้อยละ 83.09 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 44 คน  
 คิดเป็นร้อยละ 16.17 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 2 คน คิด  
 เป็นร้อยละ 0.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็น  
ต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T - value / F - value	Sig.
<b>เพศ</b>			<b>0.016</b>	<b>0.270</b>
ชาย	265	4.18		
หญิง	7	4.43		
<b>อายุ</b>			<b>2.189</b>	<b>0.090</b>
ต่ำกว่า 30 ปี	15	4.02		
31 - 40 ปี	22	3.92		
41 - 50 ปี	148	4.20		
51 ปีขึ้นไป	87	4.25		
<b>สถานภาพ</b>			<b>1.152</b>	<b>0.318</b>
โสด	19	4.02		
สมรส	251	4.20		
อื่นๆ	2	3.83		
<b>ระดับการศึกษา</b>			<b>4.952</b>	<b>0.008*</b>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	190	4.26		
ปริญญาตรี	67	4.02		
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.98		

**ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T - value / F - value	Sig.
<b>ระดับตำแหน่งงาน</b>			<b>0.002</b>	<b>0.282</b>
ระดับปฏิบัติการ	264	4.19		
ระดับผู้บังคับบัญชา	8	3.96		
<b>รายได้ต่อเดือน</b>			<b>1.497</b>	<b>0.203</b>
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	4.23		
10,001 - 30,000 บาท	24	4.04		
30,001 - 50,000 บาท	135	4.26		
50,001 - 70,000 บาท	80	4.13		
70,001 บาท ขึ้นไป	23	4.03		
<b>อายุการทำงาน</b>			<b>0.707</b>	<b>0.548</b>
ต่ำกว่า 10 ปี	15	4.04		
11 - 20 ปี	66	4.13		
21 - 30 ปี	162	4.20		
31 ปี ขึ้นไป	29	4.28		

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 29** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม  
ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ด้านภาพรวมความสุข ในการทำงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	4.26	-	0.020*	0.213
	ปริญญาตรี	4.02	0.020*	-	0.969
	สูงกว่า ปริญญาตรี	3.98	0.213	0.969	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม  
ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา  
เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุข  
ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ พนักงานที่มีระดับ  
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับ  
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็น  
ด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย = 4.26) ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นในด้าน  
ภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีระดับ  
ความสุขในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้าน  
ภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้าน  
ภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน			R	R Square
	$\beta$	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	0.088	1.340	0.181	0.720	0.519
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.379	6.288	0.000*		
ด้านลักษณะงาน	- 0.030	- 0.444	0.658		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.083	1.509	0.133		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.325	4.667	0.000*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.720 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 48.1 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่า ค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ( $\beta = 0.379$ ) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\beta = 0.325$ )

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai lamp (Lampang) with a flame. The lamp is surrounded by a sunburst or starburst pattern. The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are also decorative floral motifs on the left and right sides of the inner circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved