

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) โดยสอบถามจากพนักงานทั้งหมดของกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำนวน 160 คน สามารถแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์และมีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงพรรณนา โดยแสดงผลอยู่ในรูปแบบความถี่และร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามมีองค์ประกอบในการวัดปัจจัย 5 ด้านด้วยกัน แสดงผลอยู่ในรูปแบบของความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	153	95.62
หญิง	7	4.38
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 95.62 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	3	1.88
31 – 40 ปี	14	8.75
41 – 50 ปี	88	55.00
51 ปีขึ้นไป	55	34.38
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุดจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 ส่วนช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	11	6.88
สมรส	146	91.25
อื่นๆ	3	1.88
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 91.25 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.88 และสถานภาพอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	121	75.62
ปริญญาตรี	35	21.88
ปริญญาโท	4	2.50
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 75.62 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88 และระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	152	95.00
ระดับผู้บังคับบัญชา	8	5.00
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 รองลงมา คือ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,001 – 30,000 บาท	15	9.38
30,001 – 50,000 บาท	56	35.00
50,0001 – 70,000 บาท	53	33.12
มากกว่า 70,001 บาท ขึ้นไป	36	22.50
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 30,0001 – 50,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา คือผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 50,001 – 70,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12 ส่วนผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 70,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 10,001 – 30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	6	3.75
11 – 20 ปี	29	18.12
21 – 30 ปี	106	66.25
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	19	11.88
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 21 – 30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมา คือ อายุการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.12 อายุการทำงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.88 และ อายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

จากส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่าพนักงานของกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 95.62 จำนวน 153 คน มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 55 จำนวน 88 คน มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 91.25 จำนวน 146 คน การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 75.62 จำนวน 121 คน ปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 89.38 จำนวน 152 คน มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 35 จำนวน 56 คน และ อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 66.25 จำนวน 106 คน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการทำงานของพนักงาน

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน		
1. ด้านผู้นำ (Leadership)	10	0.96
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)	10	0.94
3. ด้านลักษณะงาน (Job Inspiration)	11	0.89
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5	0.90
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4	0.83
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3	0.90
รวม	43	0.90

จากตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติหรือ Likert Scale โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านและภาพรวมความสุข รวมทั้งค่าความเชื่อมั่นรวม มีค่าแอลฟา มากกว่า .80

ดังนั้น แสดงถึงแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมากและคำถามที่ใช้ในการศึกษา
ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานถือว่ามีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูงและสามารถยอมรับ
แบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลและวัดผลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ลักษณะของแบบสอบถามมีองค์ประกอบในการวัดปัจจัย 5 ด้านด้วยกัน แสดงผลอยู่ในรูปแบบของความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 10 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	15 (9.4)	97 (60.6)	43 (26.9)	3 (1.9)	2 (1.2)	3.75 เห็นด้วย
2. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	13 (8.1)	100 (62.5)	44 (27.5)	1 (.6)	2 (1.2)	3.76 เห็นด้วย
3. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	16 (10.0)	99 (61.9)	41 (25.6)	4 (2.5)	0 (0.0)	3.79 เห็นด้วย
4. ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	12 (7.5)	95 (59.4)	47 (29.4)	6 (3.8)	0 (0.0)	3.71 เห็นด้วย
5. ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	14 (8.8)	96 (60.0)	42 (26.2)	8 (5.0)	0 (0.0)	3.72 เห็นด้วย
6. ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	16 (10.0)	93 (58.1)	46 (28.8)	4 (2.5)	1 (0.6)	3.74 เห็นด้วย

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
7. หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพ ของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถ ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	9 (5.6)	98 (61.2)	48 (30.0)	5 (3.1)	0 (0.0)	3.69 เห็นด้วย
8. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเอง ให้กับพนักงานและองค์กร	20 (12.5)	84 (52.5)	50 (31.2)	6 (3.8)	0 (0.0)	3.74 เห็นด้วย
9. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่อง ของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานใน การทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ ประสบความสำเร็จ	12 (7.5)	81 (50.6)	58 (36.2)	9 (5.6)	0 (0.0)	3.60 เห็นด้วย
10. หัวหน้าของท่านจดจำและให้ ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดย ท่านอย่างสม่ำเสมอ	14 (8.8)	83 (51.9)	58 (36.2)	5 (3.1)	0 (0.0)	3.66 เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.71 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.71) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ ความคิดเห็นว่า ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.79) รองลงมาคือ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ผู้นำของท่านเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ได้แก่ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.71) หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	23 (14.4)	116 (72.5)	19 (11.9)	2 (1.2)	0 (0.0)	4.00 เห็นด้วย
2.เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	17 (10.6)	113 (70.6)	27 (16.9)	3 (1.9)	0 (0.0)	3.90 เห็นด้วย
3.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	16 (10.0)	114 (71.2)	28 (17.5)	2 (1.2)	0 (0.0)	3.90 เห็นด้วย
4.ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	31 (19.4)	111 (69.4)	16 (10.0)	2 (1.2)	0 (0.0)	4.07 เห็นด้วย
5.เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	22 (13.8)	102 (63.8)	33 (20.6)	3 (1.9)	0 (0.0)	3.89 เห็นด้วย
6.ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	24 (15.0)	109 (68.1)	23 (14.4)	4 (2.5)	0 (0.0)	3.96 เห็นด้วย
7.ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	17 (10.6)	101 (63.1)	38 (23.8)	4 (2.5)	0 (0.0)	3.82 เห็นด้วย
8.ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	26 (16.2)	101 (63.1)	29 (18.1)	4 (2.5)	0 (0.0)	3.93 เห็นด้วย

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
9.ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	18 (11.2)	103 (64.4)	36 (22.5)	3 (1.9)	0 (0.0)	3.85 เห็นด้วย
10.ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	24 (15.0)	109 (68.1)	22 (13.8)	5 (3.1)	0 (0.0)	3.95 เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.92 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.92) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ มีความคิดเห็นว่า ท่านมีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน ในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.00) ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ส่วนปัจจัยย่อยความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน และเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) และปัจจัยย่อยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยทุกปัจจัยย่อยเช่นกัน ได้แก่ เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.89) ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง (ค่าเฉลี่ย = 3.85) และท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเค้นขาด	35 (21.9)	107 (66.9)	17 (10.6)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.10 เห็นด้วย
2.ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	31 (19.4)	113 (70.6)	14 (8.8)	2 (1.2)	0 (0.0)	4.08 เห็นด้วย
3.ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	11 (6.9)	121 (75.6)	27 (16.9)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.89 เห็นด้วย
4.ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	23 (14.4)	108 (67.5)	28 (17.5)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.96 เห็นด้วย
5.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	11 (6.9)	85 (53.1)	54 (33.8)	5 (3.1)	5 (3.1)	3.58 เห็นด้วย
6.งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	50 (31.2)	91 (56.9)	17 (10.6)	2 (1.2)	0 (0.0)	4.18 เห็นด้วย
7.ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	14 (8.8)	109 (68.1)	32 (20.0)	4 (2.5)	1 (0.6)	3.82 เห็นด้วย
8.งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน	22 (13.8)	101 (63.1)	34 (21.2)	2 (1.2)	1 (0.6)	3.88 เห็นด้วย

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
9. ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วย ตัวท่านเอง	22 (13.8)	118 (73.8)	16 (10.0)	4 (2.5)	0 (0.0)	3.99 เห็นด้วย
10. ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมี ความชำนาญ	18 (11.2)	120 (75.0)	22 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.98 เห็นด้วย
11. ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	38 (23.8)	107 (66.9)	14 (8.8)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.14 เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.96 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคือเห็นด้วยเช่นเดียวกันทุกปัจจัย โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็นได้ดังนี้ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.18) รองลงมาคือ ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.14) ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ได้แก่ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย = 3.98) ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.89) งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.82) และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ท่านมีความเชื่อในค่านิยมของ องค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	38 (23.8)	102 (63.8)	18 (11.2)	2 (1.2)	0 (0.0)	4.10 เห็นด้วย
2. ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ	28 (17.5)	110 (68.8)	22 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.04 เห็นด้วย
3. ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อ องค์กรอย่างไร	31 (19.4)	118 (73.8)	11 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.12 เห็นด้วย
4. ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงาน ของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยม ขององค์กร	38 (23.8)	109 (68.1)	13 (8.1)	0 (0)	0 (0.0)	4.16 เห็นด้วย
5. ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	40 (25.0)	112 (70.0)	7 (4.4)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.19 เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						4.12 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.12) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) รองลงมาคือ ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.16) ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 4.10) และประการสุดท้ายท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	26 (16.2)	110 (68.8)	21 (13.1)	3 (1.9)	0 (0.0)	3.99 เห็นด้วย
2. ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	27 (16.9)	113 (70.6)	18 (11.2)	2 (1.2)	0 (0.0)	4.03 เห็นด้วย
3. ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	23 (14.4)	115 (71.9)	20 (12.5)	2 (1.2)	0 (0.0)	3.99 เห็นด้วย
4. หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	17 (10.6)	87 (54.4)	49 (30.6)	6 (3.8)	1 (0.6)	3.71 เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.93 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยเช่นเดียวกันทุกปัจจัย จำแนกค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยย่อยได้ดังนี้ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.03) รองลงมาคือ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.99) และหัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุข 5 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านผู้นำ	3.71	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.92	เห็นด้วย
ด้านลักษณะงาน	3.96	เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.12	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.93	เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 15 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งหมด โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.12) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

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

ตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	เพศ		(T-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.69	4.24	-2.445	0.016*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.91	4.14	-1.870	0.063
ด้านลักษณะงาน	3.95	4.02	-0.401	0.689
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.12	4.17	-0.281	0.779
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.92	4.14	-1.120	0.264

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะจำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำของเพศชายมีความแตกต่างกับเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำสูงกว่าเพศชาย

ตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุ				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 30ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป		
ด้านผู้นำ	4.23	3.77	3.72	3.71	1.002	0.394
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.12	3.88	3.93	3.91	0.203	0.894
ด้านความลักษณะงาน	4.18	3.87	3.97	3.95	0.471	0.703
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.20	4.17	4.15	4.05	0.593	0.621
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.00	3.73	3.93	3.96	0.822	0.484

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานทุกกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพ			F-test	Sig.
	โสด	สมรส	อื่นๆ		
ด้านผู้นำ	3.69	3.70	4.26	1.332	0.267
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.90	3.92	4.45	1.706	0.185
ด้านลักษณะงาน	3.98	3.94	4.57	3.223	0.043*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.09	4.10	4.93	4.773	0.010*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.79	3.93	4.33	1.320	0.604

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพ

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานทุกสถานภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในสถานภาพโสดและสมรสอยู่ในระดับเห็นด้วย และอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ขณะที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานและค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าด้านสถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ด้านสถานภาพมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			โสด	สมรส	อื่น ๆ
ด้านลักษณะงาน	โสด	3.98	-	0.035 0.964	-0.592 0.105
	สมรส	3.94	-0.035 0.964	-	-0.628* 0.043
	อื่น ๆ	4.57	0.592 0.105	0.628* 0.043	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	โสด	4.09	-	-0.017 0.993	-0.842* 0.021
	สมรส	4.10	0.017 0.993	-	-0.825* 0.010
	อื่น ๆ	4.93	0.842* 0.021	0.825* 0.010	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส กับ พนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ โดยพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ในขณะที่พนักงานสถานภาพกลุ่มอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวนสองคู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ พนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ และ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส กับ พนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ โดยพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ ความคิดเห็นจะอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนสถานภาพโสดและสมรสมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ในขณะที่พนักงานสถานภาพกลุ่มอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
ด้านผู้นำ	3.71	3.73	3.55	0.178	0.950
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.93	3.91	3.75	0.297	0.930
ด้านลักษณะงาน	3.96	3.97	3.88	0.069	0.933
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.13	4.10	4.00	0.167	0.846
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.94	3.88	3.87	0.213	0.808

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานทุกระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าด้านระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน		(T-value)	Sig.
	ผู้บังคับบัญชา	ปฏิบัติการ		
ด้านผู้นำ	3.65	3.72	0.327	0.744
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.72	3.94	1.175	0.242
ด้านลักษณะงาน	3.95	4.10	-0.944	0.346
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.07	4.12	0.292	0.770
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.06	3.92	-0.743	0.458

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ ระดับตำแหน่งงาน ได้แก่ ระดับผู้บังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้ t-test พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	รายได้				F-test	Sig.
	10,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001-70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท		
ด้านผู้นำ	3.78	3.85	3.56	3.69	2.300	0.086
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.91	4.06	3.84	3.85	2.296	0.080
ด้านลักษณะงาน	3.93	4.06	3.80	4.03	4.204	0.007*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.97	4.32	3.95	4.12	6.894	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.81	4.06	3.81	3.93	2.533	0.059

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ รายได้

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะจำแนกตามรายได้ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับรายได้มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทั้งภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ขณะที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความรักในงานและค่านิยมร่วมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าด้านรายได้ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ด้านสถานภาพมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			10,001- 30,000 บาท	30,001- 50,000 บาท	50,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
ด้านลักษณะงาน	10,001- 30,000 บาท	3.93	-	-0.130 1.000	0.136 1.000	-0.098 1.000
	30,001- 50,000 บาท	4.06	0.130 1.000	-	0.267* 0.007	0.031 1.000
	50,001- 70,000 บาท	3.80	-0.136 1.000	-0.267* 0.007	-	-0.235 0.061
	มากกว่า 70,000 บาท	4.03	0.098 1.000	-0.031 1.000	0.235 0.061	-
ด้านค่านิยมร่วมของ องค์กร	10,001- 30,000 บาท	3.97	-	-0.348 0.070	0.022 0.999	-0.154 0.736
	30,001- 50,000 บาท	4.32	0.348 0.070	-	0.370* 0.000	0.193 0.252
	50,001- 70,000 บาท	3.95	-0.022 0.999	-0.370* 0.000	-	0.176 0.341
	มากกว่า 70,000 บาท	4.12	0.154 0.736	-0.193 0.252	-0.176 0.341	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 50,001- 70,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 50,001-70,000 บาท แม้ว่าจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน ในขณะที่กลุ่มรายได้กลุ่มอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 50,001-70,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 50,001-70,000 บาท ซึ่งพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท ความคิดเห็นจะอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 50,001-70,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ในขณะที่กลุ่มรายได้กลุ่มอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี		
ด้านผู้นำ	4.06	3.79	3.66	3.76	1.190	0.316
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.19	4.05	3.84	4.13	3.426	0.019*
ด้านลักษณะงาน	4.16	3.96	3.91	4.17	2.584	0.055
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.26	4.09	4.11	4.16	0.288	0.834
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.00	3.98	3.87	4.13	1.512	0.214

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ อายุการทำงาน

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานทุกช่วงอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ขณะที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าด้านอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลกับระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ด้านอายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	3.98	-	0.146	0.353	0.058
			0.918	0.388	0.993	
	11-20 ปี	3.68	-0.146	-	0.206	-0.088
			0.918	0.275	0.948	
	21-30 ปี	3.93	-0.353	-0.206	-	-0.294
			0.388	0.275	0.135	
	มากกว่า 31 ปี	4.90	-0.058	0.088	0.294	-
			0.993	0.948	0.135	

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ท่านมีความรู้สึกที่กระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกที่สนุกกับงานและไม่มี ความรู้สึกที่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	36 (22.5)	98 (61.2)	25 (15.6)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.06 (เห็นด้วย)
2. ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการ ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกที่เพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการ ปฏิบัติงานของตน	33 (20.6)	111 (69.4)	14 (8.8)	2 (1.2)	0 (0.0)	4.09 (เห็นด้วย)
3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการ ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มี ความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการ ทำงาน	35 (21.9)	110 (68.8)	35 (9.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.12 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.09 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยเช่นเดียวกันทุกปัจจัย โดยความคิดเห็นที่ว่า ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.12) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน (ค่าเฉลี่ย = 4.09) และ ท่านมีความรู้สึกมีจรรยาบรรณในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.06)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน

ภาพรวมความสุขในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย ความสุข
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ท่านมีความรู้สึกที่ร่ำรวยในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	134 (83.7)	25 (15.6)	1 (0.6)	4.06 สูง
2. ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	144 (90.0)	14 (8.8)	2 (1.2)	4.09 สูง
3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	145 (90.7)	35 (9.4)	0 (0.0)	4.12 สูง
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	132 (88.13)	28 (11.26)	0 (0.61)	4.09 สูง

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

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย= 4.09) โดยพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 88.13 มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง จำนวน 132 คน รองลงมาร้อยละ 11.26 มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 28 คน และร้อยละ 0.61 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาปัจจัยความสุขในการทำงานในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกปัจจัย คือ ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 4.12 รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 4.09 และท่านมีความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

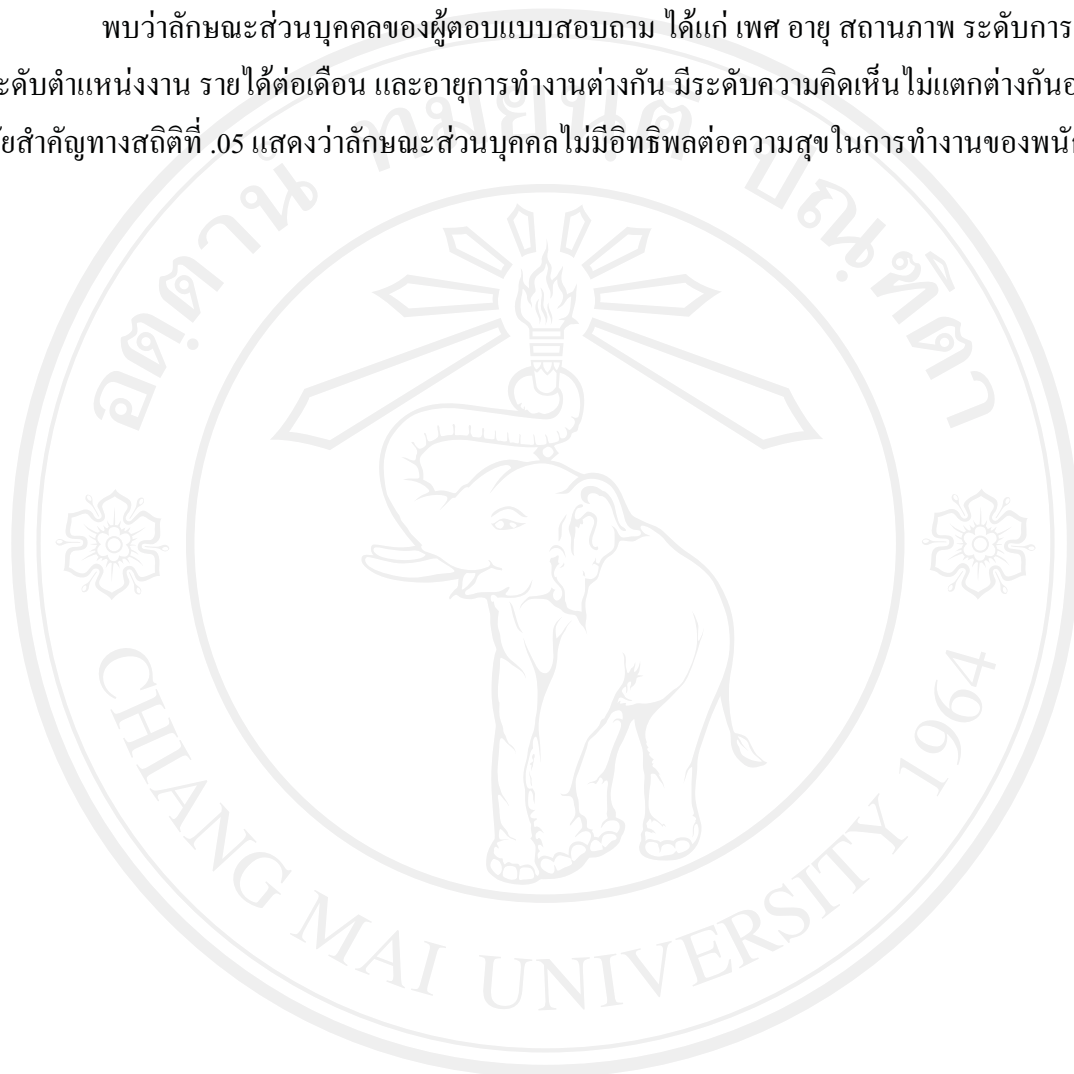
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
เพศ			-1.209	0.229
ชาย	153	4.08		
หญิง	7	4.33		
อายุ			0.162	0.922
ต่ำกว่า 30 ปี	3	4.22		
31 - 40 ปี	14	4.16		
41 - 50 ปี	88	4.08		
51 ปีขึ้นไป	55	4.07		
สถานภาพ			1.995	0.139
โสด	11	3.96		
สมรส	146	4.08		
อื่นๆ	3	4.66		
ระดับการศึกษา			0.242	0.785
ต่ำกว่าปริญญาตรี	121	4.10		
ปริญญาตรี	35	4.07		
ปริญญาโท	4	3.91		

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
ระดับตำแหน่งงาน			0.045	0.965
ระดับปฏิบัติการ	152	4.09		
ระดับผู้บังคับบัญชา	8	4.08		
รายได้ต่อเดือน			2.121	0.100
ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0.00		
10,001 - 30,000 บาท	15	4.08		
30,001 - 50,000 บาท	56	4.23		
50,001 - 70,000 บาท	53	3.98		
70,001 บาท ขึ้นไป	36	4.02		
อายุการทำงาน			2.060	0.108
ต่ำกว่า 10 ปี	6	4.38		
11 - 20 ปี	29	4.24		
21 - 30 ปี	106	4.02		
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	19	4.15		

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา
ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน				R	R Square
	B	β	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	0.124	0.136	1.717	0.088	0.781	0.611
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.141	0.130	1.593	0.113		
ด้านลักษณะงาน	0.119	0.095	1.270	0.206		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.172	0.149	2.089	0.038*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.442	0.418	5.502	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.781 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.9 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.418$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.149$)

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านความรื่นรมย์ในงาน กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในงาน				R	R Square
	B	β	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	0.063	0.059	0.741	0.460	0.779	0.608
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.222	0.174	2.131	0.035*		
ด้านลักษณะงาน	0.033	0.022	0.297	0.767		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.179	0.132	1.841	0.068		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.633	0.508	6.668	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors):

ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable):

ความรื่นรมย์ในงาน

จากตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.779

และระดับความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 39.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.508$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.174$)

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน				R	R Square
	B	β	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	0.145	0.148	1.726	0.086	0.735	0.540
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.069	0.060	0.673	0.502		
ด้านลักษณะงาน	0.168	0.125	1.533	0.127		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.217	0.176	2.265	0.025*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.423	0.373	4.521	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความพึงพอใจในการทำงาน

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.735 และระดับความสุขด้านความพึงพอใจในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 46.0 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความสุขด้านความพึงพอใจในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับความสุขด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้มากที่สุด ($\beta = 0.373$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.176$)

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน				R	R Square
	B	β	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	0.164	0.177	1.837	0.068	0.646	0.418
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.131	0.120	1.199	0.232		
ด้านลักษณะงาน	0.157	0.124	1.357	0.177		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.120	0.103	1.181	0.239		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.271	0.253	2.730	0.007*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับด้านความกระตือรือร้นในการทำงานโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.646 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 58.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ไม่มีผลต่อระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.253$)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved