

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) โดยสอบถามจากพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 168 คน มีเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้คือ จะศึกษาองค์ประกอบ 5 ด้านคือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ โดยแสดงผลในรูปแบบความถี่และร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ อายุการทำงาน (ตารางที่ 1-7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในขององค์กรจำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (ตารางที่ 8)

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในขององค์กรจำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตารางที่ 9-14)

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในขององค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตารางที่ 15-21)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงาน (ตารางที่ 22-23)

ตอนที่ 3.2 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความสุขในการทำงาน (ตารางที่ 24)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยภายในองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตารางที่ 25-28)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมืองเหมืองแม่มาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	158	94.0
หญิง	10	6.0
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายทั้งหมด 158 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0 เป็นเพศหญิง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	2	1.2
31 – 40 ปี	13	7.7
41 – 50 ปี	77	45.8
51 ปีขึ้นไป	76	45.2
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	3	1.8
สมรส	162	96.4
หม้าย	3	1.8
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 สถานภาพสมรส จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 สถานภาพหม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	121	72.0
ปริญญาตรี	34	20.2
ปริญญาโท	11	6.5
ปริญญาเอก	2	1.2
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 ระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 ระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	143	85.1
ระดับผู้บังคับบัญชา	25	14.9
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	1.2
10,001 – 30,000 บาท	12	7.1
30,001 – 50,000 บาท	100	59.5
50,001 – 70,000 บาท	29	17.3
มากกว่า 70,001 บาท ขึ้นไป	25	14.9
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 รายได้ 10,001 – 30,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 รายได้ 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รายได้ 50,001 – 70,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และรายได้ มากกว่า 70,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	4	2.4
11 - 20 ปี	52	31.0
21 – 30 ปี	93	55.4
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	19	11.3
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 อายุการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 อายุการทำงาน 21 – 30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 และอายุการทำงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กรจำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 8 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการทำงานของพนักงาน

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น Alpha (α)
ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน		
1. ด้านผู้นำ (Leadership)	10	0.943
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)	10	0.887
3. ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11	0.860
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5	0.848
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4	0.849
ความสุขในการทำงาน	3	0.843

จากตารางที่ 8 จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ถ้าความเชื่อมั่นสูงแสดงว่าความคลาดเคลื่อนของคะแนนมีน้อย และค่า Alpha ของตัวแปรที่มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันมาก สามารถอยู่ในแบบสอบถามในปัจจัยเดียวกันได้

จะเห็นได้ว่าค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.943 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.887, 0.860, 0.848, 0.849 ตามลำดับ และความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.843 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กันมาก ดังนั้นแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กรจำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 9 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	47	90	29	2	0	4.08 เห็นด้วย
	(28.0)	(53.6)	(17.3)	(1.2)	(0.0)	
2. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	45	85	30	8	0	3.99 เห็นด้วย
	(26.8)	(50.6)	(17.9)	(4.8)	(0.0)	
3. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	53	85	28	2	0	4.13 เห็นด้วย
	(31.5)	(50.6)	(16.7)	(1.2)	(0.0)	
4. ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	33	101	29	3	2	3.95 เห็นด้วย
	(19.6)	(60.1)	(17.3)	(1.8)	(1.2)	
5. ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	48	88	29	3	0	4.08 เห็นด้วย
	(28.6)	(52.4)	(17.3)	(1.8)	(0.0)	
6. ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	40	96	31	1	0	4.04 เห็นด้วย
	(23.8)	(57.1)	(18.5)	(0.6)	(0.0)	

ตารางที่ 9 (ต่อ) ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
7. หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพ ของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	42	97	24	5	0	4.05 เห็นด้วย
	(25.0)	(57.7)	(14.3)	(3.0)	(0.0)	
8. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเอง ให้กับพนักงานและองค์กร	44	96	21	7	0	4.05 เห็นด้วย
	(26.2)	(57.1)	(12.5)	(4.2)	(0.0)	
9. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่อง ของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานใน การทำงานและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ ประสบความสำเร็จ	35	99	26	8	0	3.96 เห็นด้วย
	(20.8)	(58.9)	(15.5)	(4.8)	(0.0)	
10. หัวหน้าของท่านจดจำและให้ ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดย ท่านอย่างสม่ำเสมอ	26	96	40	6	0	3.85 เห็นด้วย
	(15.5)	(57.1)	(23.8)	(3.6)	(0.0)	
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						4.02 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 9 แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.02) โดยในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในปัจจัยย่อยทุกปัจจัย และที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.13) รองลงมาคือ ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน และผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถ

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย = 4.05) ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.95) สุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดว่า หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1.เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	31	124	13	0	0	4.11 เห็นด้วย
	(18.5)	(73.8)	(7.7)	(0.0)	(0.0)	
2.เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	22	126	19	1	0	4.01 เห็นด้วย
	(13.1)	(75.0)	(11.3)	(0.6)	(0.0)	
3.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	25	122	19	2	0	4.01 เห็นด้วย
	(14.9)	(72.6)	(11.3)	(1.2)	(0.0)	
4.ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	59	99	10	0	0	4.29 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(35.1)	(58.9)	(6.0)	(0.0)	(0.0)	
5.เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	28	109	23	8	0	3.93 เห็นด้วย
	(16.7)	(64.9)	(13.7)	(4.8)	(0.0)	
6.ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	39	103	21	5	0	4.05 เห็นด้วย
	(23.2)	(61.3)	(12.5)	(3.0)	(0.0)	
7.ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	25	108	26	9	0	3.89 เห็นด้วย
	(14.9)	(64.3)	(15.5)	(5.4)	(0.0)	
8.ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	40	106	22	0	0	4.11 เห็นด้วย
	(23.8)	(63.1)	(13.1)	(0.0)	(0.0)	
9.ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	36	101	26	5	0	4.00 เห็นด้วย
	(21.4)	(60.1)	(15.5)	(3.0)	(0.0)	

ตารางที่ 10 (ต่อ) ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์การด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
10. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	58 (34.5)	84 (50.0)	25 (14.9)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.18 เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						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 10 แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์การด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.09) โดยในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.29) ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.18) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน และ ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 4.11) ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.05) เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับท่าน และ เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 4.01) ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง (ค่าเฉลี่ย = 4.00) เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.93) สุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1.หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	57	97	12	2	0	4.24
	(33.9)	(57.7)	(7.1)	(1.2)	(0.0)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่น่าพอใจ	48	97	18	5	0	4.12
	(28.6)	(57.7)	(10.7)	(3.0)	(0.0)	เห็นด้วย
3.ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	34	112	18	4	0	4.05
	(20.2)	(66.7)	(10.7)	(2.4)	(0.0)	เห็นด้วย
4.ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	52	91	25	0	0	4.16
	(31)	(54.2)	(14.9)	(0.0)	(0.0)	เห็นด้วย
5.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	33	83	42	10	0	3.83
	(19.5)	(49.4)	(25.0)	(6.0)	(0.0)	เห็นด้วย
6.งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	68	82	18	0	0	4.30
	(40.5)	(48.8)	(10.7)	(0.0)	(0.0)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7.ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	52	89	27	0	0	4.15
	(31.0)	(53.0)	(16.1)	(0.0)	(0.0)	เห็นด้วย
8.งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน	53	91	23	1	0	4.17
	(31.5)	(54.2)	(13.7)	(0.6)	(0.0)	เห็นด้วย
9.ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง	55	103	9	1	0	4.26
	(32.7)	(61.3)	(5.4)	(0.6)	(0.0)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ 11 (ต่อ) ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
10. ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	57	92	18	1	0	4.22
	(33.9)	(54.8)	(10.7)	(0.6)	(0.0)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11. ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	65	94	9	0	0	4.33
	(38.7)	(56.0)	(5.4)	(0.0)	(0.0)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						4.17 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 11 แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.17) โดยในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในปัจจัยย่อยมี 5 ปัจจัย ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.33) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.30) ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.26) หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย = 4.24) ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย = 4.22) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในปัจจัยย่อยมี 6 ปัจจัย ได้แก่ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และทำทหายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.17) ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.16) ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.15) ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่าน

รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.05) และสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ	70	91	6	1	0	4.37
	(41.7)	(54.2)	(3.6)	(0.6)	(0.0)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	61	100	5	2	0	4.31
	(36.3)	(59.5)	(3.0)	(1.2)	(0.0)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3. ท่านเข้าใจในงานที่ท่านทำส่งผลต่อ องค์กรอย่างไร	79	84	5	0	0	4.44
	(47.0)	(50.0)	(3.0)	(0.0)	(0.0)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4. ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของ ท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมของ องค์กร	75	84	9	0	0	4.39
	(44.6)	(50.0)	(5.4)	(0)	(0.0)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	79	82	5	2	0	4.42
	(47.0)	(48.8)	(3.0)	(1.2)	(0.0)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						4.39
						เห็นด้วย อย่างยิ่ง

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 12 แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.39) โดยในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในปัจจัยย่อยทุกปัจจัย และที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย = 4.44) รองลงมาคือ ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.42) ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.39) ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 4.37) สุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดว่า ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 4.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ทั้งกายและใจ	55	109	4	0	0	4.30 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(32.7)	(64.9)	(2.4)	(0.0)	(0.0)	
2. ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	53	108	3	4	0	4.25 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(31.5)	(64.3)	(1.8)	(2.4)	(0.0)	
3. ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำ กิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วน ตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	51	108	9	0	0	4.25 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(30.4)	(64.3)	(5.4)	(0.0)	(0.0)	
4. หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็น ธรรม	39	96	27	6	0	4.00 เห็นด้วย
	(23.2)	(57.1)	(16.1)	(3.6)	(0.0)	
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						4.20 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 13 แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.20) โดยในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในปัจจัยย่อยมี 3 ปัจจัย โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.30) รองลงมาคือ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และ ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 4.25) ผู้ตอบ

แบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.00)

ตารางที่ 14 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์การจำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยภายในองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านผู้นำ	4.02	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.09	เห็นด้วย
ด้านลักษณะงาน	4.17	เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.39	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.20	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	4.17	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 14 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.39) ส่วนปัจจัยที่เหลือนั้นระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.20) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.17) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.09) และ ด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 15 ตารางแสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กร จำแนกตามเพศ

ปัจจัยภายในองค์กร	เพศ		(T-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	4.03	3.77	3.381	0.001*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.10	3.88	3.541	0.001*
ด้านลักษณะงาน	4.19	3.74	1.107	0.270
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.42	3.90	1.558	0.121
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.21	4.00	1.367	0.173

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ เพศ

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเพศหญิง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีเฉพาะค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผู้นำและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ตารางแสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยภายในองค์กร	อายุ			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป		
ด้านผู้นำ	4.05	4.09	3.93	1.465	0.234
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.18	4.17	3.99	1.818	0.166
ด้านลักษณะงาน	4.27	4.23	4.08	2.634	0.075
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.49	4.41	4.34	0.894	0.411
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.25	4.24	4.15	1.090	0.339

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 16 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผู้นำ ของกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มอายุต่ำกว่า 40 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ส่วนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มอายุ ต่ำว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มอายุ 40-50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน Anova ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 ตารางแสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับการศึกษา			F-value	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
ด้านผู้นำ	4.08	3.85	4.40	2.062	0.107
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.05	4.13	4.60	1.295	0.278
ด้านลักษณะงาน	4.19	4.15	4.36	0.917	0.484
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.37	4.36	4.60	0.623	0.601
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.19	4.32	4.50	2.549	0.058

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 17 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน Anova ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ตารางแสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับตำแหน่งงาน		(T-value)	Sig.
	ปฏิบัติการ	ผู้บังคับบัญชา		
ด้านผู้นำ	4.06	3.76	2.391	0.018*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.07	3.96	1.195	0.234
ด้านลักษณะงาน	4.17	4.12	0.584	0.560
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.37	4.48	-1.106	0.271
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.22	4.09	1.428	0.155

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ ระดับตำแหน่งงาน ได้แก่ ระดับผู้บังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ

จากตารางที่ 18 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของระดับปฏิบัติการสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กรของระดับผู้บังคับบัญชาสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับปฏิบัติการ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีเฉพาะค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผู้นำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 ตารางแสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กร จำแนกตามรายได้

ปัจจัยภายในองค์กร	รายได้				F-value	Sig.
	ต่ำกว่า 30,000บาท	30,001- 50,000 บาท	50,001- 70,000 บาท	มากกว่า 70,000บาท		
ด้านผู้นำ	4.02	4.19	3.80	3.57	10.203	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.96	4.18	3.90	3.79	7.828	0.000*
ด้านลักษณะงาน	4.05	4.27	4.03	3.99	4.859	0.003*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.43	4.47	4.21	4.22	4.029	0.008*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.08	4.28	4.11	4.06	2.304	0.038*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

จากตารางที่ 19 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของรายได้ 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท รายได้มากกว่า 50,000 บาท เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน Anova ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกปัจจัยภายในองค์กร

ตารางที่ 20 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			ต่ำกว่า30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001-70,000 บาท	มากกว่า70,000 บาท
ด้านผู้นำ	ต่ำกว่า 30,000 บาท	4.02	-	0.16857 0.763	-0.21453 0.696	-0.44943 0.115
	30,001-50,000 บาท	4.19	-0.16857 0.763	-	-0.38310 0.014*	-0.61800 0.000*
	50,001-70,000 บาท	3.80	0.21453 0.696	0.38310 0.014*	-	-0.23490 0.485
	มากกว่า70,000 บาท	3.57	0.44943 0.115	0.61800 0.000*	0.23490 0.485	-
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ต่ำกว่า 30,000 บาท	3.96	-	0.21771 0.349	-0.06084 0.978	-0.17229 0.679
	30,001-50,000 บาท	4.18	-0.21771 0.349	-	-0.27855 0.022*	-0.39000 0.001*
	50,001-70,000 บาท	3.90	0.06084 0.978	0.27855 0.022*	-	-0.11145 0.813
	มากกว่า70,000 บาท	3.79	0.17229 0.679	0.39000 0.001*	0.11145 0.813	-

ตารางที่ 20 (ต่อ) ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			ต่ำกว่า30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001-70,000 บาท	มากกว่า70,000 บาท
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 30,000 บาท	4.05	-	0.21351 0.345	-0.01747 0.999	-0.06649 0.972
	30,001-50,000 บาท	4.27	-0.21351 0.354	-	-0.23097 0.075	-0.28000 0.030*
	50,001-70,000 บาท	4.03	0.01747 0.999	0.23097 0.075	-	-0.04903 0.979
	มากกว่า70,000 บาท	3.99	0.06649 0.972	0.28000 0.030*	0.04903 0.979	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ต่ำกว่า 30,000 บาท	4.43	-	0.04543 0.989	-0.22167 0.517	-0.21257 0.574
	30,001-50,000 บาท	4.47	-0.04543 0.989	-	-0.26710 0.052	-0.25800 0.092
	50,001-70,000 บาท	4.21	0.22167 0.517	0.26710 0.052	-	0.00910 1.000
	มากกว่า70,000 บาท	4.22	0.21257 0.574	0.25800 0.092	-0.00910 1.000	-

ตารางที่ 20 (ต่อ) ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			ต่ำกว่า30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001-70,000 บาท	มากกว่า70,000 บาท
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่า 30,000 บาท	4.08	-	0.18821 0.474	0.02278 0.999	-0.02929 0.998
	30,001-50,000 บาท	4.28	-0.18821 0.474	-	-0.16543 0.316	-0.21750 0.144
	50,001-70,000 บาท	4.11	-0.02278 0.999	0.16543 0.316	-	-0.05207 0.976
	มากกว่า70,000 บาท	4.06	0.02929 0.998	0.21750 0.144	0.05207 0.976	-

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 กลุ่มรายได้ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 50,001-70,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่างกันต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำเป็นรายคู่พบว่ากลุ่มรายได้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือกลุ่มที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผู้นำ สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 50,001-70,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่กลุ่มรายได้อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่างกันต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นรายคู่พบว่ากลุ่มรายได้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือกลุ่มที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 50,001-70,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่กลุ่มรายได้อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21 ตารางแสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยภายในองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยภายในองค์กร	อายุการทำงาน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี		
ด้านผู้นำ	3.90	3.98	4.05	4.01	0.180	0.910
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.05	4.06	4.11	3.82	2.222	0.088
ด้านลักษณะงาน	4.20	4.15	4.19	4.08	0.393	0.758
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.60	4.38	4.42	4.18	1.739	0.161
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.94	4.12	4.25	4.27	1.766	0.156

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ อายุการทำงาน

จากตารางที่ 21 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ของอายุการทำงาน 21-30ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอายุการทำงานต่ำกว่า 20ปี และมากกว่า 30 ปี ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ของอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอายุการทำงานมากกว่า 10ปี ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของอายุการทำงานมากกว่า 30ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอายุการทำงานต่ำกว่า 30 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน Anova ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงาน

ตารางที่ 22 ตารางแสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ภาพรวมของความสุขในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ท่านมีความรู้สึกที่รุ่มร่ามในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	56 (33.3)	102 (60.7)	9 (5.4)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.27 (เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง)
2. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดีใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	51 (30.4)	109 (64.9)	7 (4.2)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.25 (เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง)
3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	64 (38.1)	96 (57.1)	7 (4.2)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.33 (เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยรวม ความหมาย : ระดับความสุขในการทำงาน						4.28 เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ระดับสูง)

ตารางที่ 23 ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน			ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต่ำ	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
4. ท่านมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน	158 (94.0)	9 (5.4)	1 (0.6)	4.27 (ระดับสูง)
5. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	160 (95.2)	7 (4.2)	1 (0.6)	4.25 (ระดับสูง)
6. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	160 (95.2)	7 (4.2)	1 (0.6)	4.33 (ระดับสูง)
ค่าเฉลี่ยรวม ระดับความสุขในการทำงาน	159 (94.6)	8 (4.8)	1 (0.6)	4.28 (ระดับสูง)

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.28) โดยมีพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 94.6 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 24 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
เพศ			1.308	0.193
ชาย	158	4.08		
หญิง	10	4.33		
อายุ			2.166	0.118
ต่ำกว่า 40 ปี	15	4.25		
41 - 50 ปี	77	4.22		
51 ปีขึ้นไป	76	4.09		
ระดับการศึกษา			0.394	0.675
ต่ำกว่าปริญญาตรี	121	4.18		
ปริญญาตรี	34	4.16		
สูงกว่าปริญญาตรี	13	4.08		

ตารางที่ 24 (ต่อ) ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
ระดับตำแหน่งงาน			1.195	0.234
ระดับปฏิบัติการ	143	4.31		
ระดับผู้บังคับบัญชา	25	4.15		
รายได้ต่อเดือน			3.307	0.000*
ต่ำกว่า 30,000 บาท	14	4.11		
30,001 - 50,000 บาท	100	4.28		
50,001 - 70,000 บาท	29	4.01		
มากกว่า 70,000 บาท	25	3.93		
อายุการทำงาน			0.124	0.946
ต่ำกว่า 10 ปี	4	4.17		
11 - 20 ปี	52	4.26		
21 - 30 ปี	93	4.30		
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	19	4.28		

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามลักษณะเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยภายในองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 25 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยภายในองค์กรด้านต่างๆ

ปัจจัยภายในองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	t	Sig.	R	R ²
	การถดถอย (B)	การถดถอยมาตรฐาน (β)				
ด้านผู้นำ	0.034	0.040	0.511	0.610		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.062	0.054	0.706	0.481		
ด้านลักษณะงาน	0.265	0.226	2.954	0.004*	0.742	0.550
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.318	0.293	4.082	0.000*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.415	0.350	4.359	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 25 แสดงค่า B เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระอยู่ในรูปคะแนนดิบ ค่า β เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานซึ่งในกรณีที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว สามารถนำค่า β มาเปรียบเทียบกันได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเลือกใช้ค่า β มาอธิบายความหมายของความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กรซึ่งมีหลายปัจจัยกับความสุขในการทำงาน

จากปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.742 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 55.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.350$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.293$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.266$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานกับปัจจัยภายในองค์กรด้านต่างๆ

ปัจจัยภายในองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยมาตรฐาน (β)	t	Sig.	R	R ²
ด้านผู้นำ	0.039	0.039	0.413	0.680		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.169	0.129	1.381	0.169		
ด้านลักษณะงาน	0.158	0.115	1.252	0.212	0.588	0.345
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.257	0.203	2.348	0.020*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.313	0.226	2.334	0.021*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors):

ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable):

ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน

จากตารางที่ 26 จากปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.588 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ได้ร้อยละ 34.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ได้มากที่สุด ($\beta = 0.226$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.203$)

ตารางที่ 27 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยภายในองค์กรด้านต่างๆ

ปัจจัยภายในองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	t	Sig.	R	R ²
	การถดถอย	การถดถอยมาตรฐาน				
	(B)	(β)				
ด้านผู้นำ	-0.024	-0.026	-0.277	0.782		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-0.021	-0.017	-0.190	0.850		
ด้านลักษณะงาน	0.351	0.270	3.019	0.003*	0.621	0.385
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.291	0.242	2.884	0.004*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.346	0.263	2.802	0.006*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors): ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 27 จากปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.621 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 38.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานด้าน

ความเพลิดเพลินในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.270$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.263$) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.242$) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานกับปัจจัยภายในองค์กรด้านต่างๆ

ปัจจัยภายในองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสัมประสิทธิ์	t	Sig.	R	R ²
	การถดถอย	การถดถอยมาตรฐาน				
	(B)	(β)				
ด้านผู้นำ	-0.117	-0.119	-1.516	0.132		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.037	0.028	0.365	0.716		
ด้านลักษณะงาน	0.287	0.210	2.759	0.006*	0.745	0.556
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.406	0.321	4.502	0.000*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.588	0.425	5.330	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors):

ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable):

ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากตารางที่ 28 จากปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.621 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้ร้อยละ 38.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายความสุข

ในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.425$) รองลงมาคือ ด้าน
ค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.321$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.210$) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved