

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) จากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 211 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	202	95.7
หญิง	9	4.3
<b>รวม</b>	<b>211</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีจำนวนทั้งหมด 202 คน คิดเป็นร้อยละ 95.7 คน และเพศหญิงมีจำนวนทั้งหมด 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

#### ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	23	10.9
31 - 40 ปี	25	11.8
41 - 50 ปี	84	39.8
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	79	37.4
<b>รวม</b>	<b>211</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมา มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	30	14.2
สมรส	177	83.9
หย่าร้าง/หม้าย	4	1.9
<b>รวม</b>	<b>211</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	150	71.1
ปริญญาตรี	51	24.2
สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.7
<b>รวม</b>	<b>211</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

**ตารางที่ 6** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	204	96.7
ระดับผู้บังคับบัญชา	7	3.3
<b>รวม</b>	<b>211</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 96.7 และระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

**ตารางที่ 7** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	17	8.1
10,001 - 30,000 บาท	33	15.6
30,001 - 50,000 บาท	110	52.1
50,001 - 70,000 บาท	35	16.6
ตั้งแต่ 70,001 บาท ขึ้นไป	16	7.6
<b>รวม</b>	<b>211</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 70,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 70,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

**ตารางที่ 8** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	27	12.8
11 - 20 ปี	60	28.4
21 - 30 ปี	103	48.8
ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป	21	10.0
<b>รวม</b>	<b>211</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และอายุการทำงานตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เขมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 95.7 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 83.9 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.1 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 96.7 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.1 และมีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน  
กองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )
<b>ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน</b>		
ด้านผู้นำ (Leaderships)	10	0.961
ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11	0.895
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)	10	0.933
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5	0.897
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4	0.825
<b>ภาพรวมความสุขในการทำงาน</b>	3	0.888

การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ในการทดสอบ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สามารถแปลผลได้ดังนี้ (George & Paul, 2006: 231)

ค่า Alpha มากกว่า 0.9 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก

ค่า Alpha มากกว่า 0.8 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี

ค่า Alpha มากกว่า 0.7 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับยอมรับได้

ค่า Alpha มากกว่า 0.6 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับน่าสงสัย

ค่า Alpha มากกว่า 0.5 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับไม่ดี

ค่า Alpha น้อยกว่า 0.5 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับไม่สามารถยอมรับได้

จากตารางที่ 9 พบว่า จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีถึงดีมาก เนื่องจากค่าแอลฟามากกว่า 0.8 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน สำหรับด้านผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด ในระดับ 0.961 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.933, 0.897, 0.895, 0.888 และ 0.825 ตามลำดับ ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

**ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ  
ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตใน  
การทำงาน**

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข  
ในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้าน  
ค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็น  
5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการศึกษาดังนี้

**ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ**

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	37 (17.5)	124 (58.8)	42 (19.9)	5 (2.4)	3 (1.4)	3.89 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านสามารถสร้างความ เข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้ง องค์กร	32 (15.2)	123 (58.3)	48 (22.7)	5 (2.4)	3 (1.4)	3.83 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึ ให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร	34 (16.1)	118 (55.9)	47 (22.3)	10 (4.7)	2 (0.9)	3.82 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบ สองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้ เกิดขึ้นในองค์กร	28 (13.3)	119 (56.4)	55 (26.1)	6 (2.8)	3 (1.4)	3.77 (เห็นด้วย)



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

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	29 (13.7)	130 (61.6)	42 (19.9)	7 (3.3)	3 (1.4)	3.83 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	29 (13.7)	123 (58.3)	50 (23.7)	6 (2.8)	3 (1.4)	3.80 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	32 (15.2)	118 (55.9)	49 (23.2)	10 (4.7)	2 (0.9)	3.80 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	37 (17.5)	117 (55.5)	41 (19.4)	12 (5.7)	4 (1.9)	3.81 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	32 (15.2)	119 (56.4)	51 (24.2)	5 (2.4)	4 (1.9)	3.81 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	35 (16.6)	112 (53.1)	50 (23.7)	10 (4.7)	4 (1.9)	3.78 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.81</b> (เห็นด้วย)

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

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.81) โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่า ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.89) รองลงมาคือ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร และผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.83)

ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน และผู้นำสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.80) ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.78) และผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	43 (20.4)	148 (70.1)	16 (7.6)	3 (1.4)	1 (0.5)	4.09 (เห็นด้วย)
ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	28 (13.3)	157 (74.4)	22 (10.4)	3 (1.4)	1 (0.5)	3.99 (เห็นด้วย)
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	47 (22.3)	115 (54.5)	34 (16.1)	12 (5.7)	3 (1.4)	3.91 (เห็นด้วย)
ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	50 (23.7)	109 (51.7)	47 (22.3)	5 (2.4)	0 (0.0)	3.97 (เห็นด้วย)
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	40 (19.0)	103 (48.8)	57 (27.0)	5 (2.4)	6 (2.8)	3.79 (เห็นด้วย)
งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	59 (28.0)	119 (56.4)	29 (13.7)	2 (0.9)	2 (0.9)	4.09 (เห็นด้วย)
ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	42 (19.9)	118 (55.9)	40 (19.0)	8 (3.8)	3 (1.4)	3.89 (เห็นด้วย)

**ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน**

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความ น่าสนใจหลายหลากและท้าทาย ความสามารถของท่าน	48 (22.7)	118 (55.9)	35 (16.6)	8 (3.8)	2 (0.9)	3.96 (เห็นด้วย)
ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านได้ ด้วยตัวท่านเอง	55 (26.1)	109 (51.7)	37 (17.5)	7 (3.3)	3 (1.4)	3.98 (เห็นด้วย)
ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมี ความชำนาญ	67 (31.8)	113 (53.6)	26 (12.3)	3 (1.4)	2 (0.9)	4.14 (เห็นด้วย)
ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	67 (31.8)	119 (56.4)	22 (10.4)	2 (0.9)	1 (0.5)	4.18 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.99 (เห็นด้วย)</b>

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

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.99) โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็นในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ตนรับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.18) รองลงมาคือ ในปัจจุบันพนักงานได้ทำงานที่ตนมีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย = 4.14) หน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย = 3.99) พนักงานสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.98) พนักงานได้ทำงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.97) งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลายและท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.96) พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.91) พนักงานมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.89) และพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ตามลำดับ

**ตารางที่ 12** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร ต่อท่าน	42 (19.9)	136 (64.5)	26 (12.3)	5 (2.4)	2 (0.9)	4.00 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับท่าน	38 (18.0)	133 (63.0)	34 (16.1)	4 (1.9)	2 (0.9)	3.95 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	33 (15.6)	137 (64.9)	36 (17.1)	3 (1.4)	2 (0.9)	3.93 (เห็นด้วย)
ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	50 (23.7)	130 (61.6)	28 (13.3)	1 (0.5)	2 (0.9)	4.07 (เห็นด้วย)
เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษา ปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	35 (16.6)	112 (53.1)	51 (24.2)	11 (5.2)	2 (0.9)	3.79 (เห็นด้วย)
ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง เอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	32 (15.2)	130 (61.6)	49 (19.0)	7 (3.3)	2 (0.9)	3.87 (เห็นด้วย)
ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	21 (10.0)	125 (59.2)	58 (27.5)	4 (1.9)	3 (1.4)	3.74 (เห็นด้วย)

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

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	34 (16.1)	120 (56.9)	53 (25.1)	2 (0.9)	2 (0.9)	3.86 (เห็นด้วย)
ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างไม่เปิดเผยและกว้างขวาง	33 (15.6)	116 (55.0)	49 (23.2)	11 (5.2)	2 (0.9)	3.79 (เห็นด้วย)
ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	41 (19.4)	129 (61.1)	36 (17.1)	3 (1.4)	2 (0.9)	3.97 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.89</b> (เห็นด้วย)

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

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.89) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ พนักงานมีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร (ค่าเฉลี่ย = 4.00) พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.97) เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) เพื่อน

ร่วมงานให้ความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย = 3.93) เพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.87) พนักงานมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) เมื่อมีปัญหาพนักงานสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง และมีการแบ่งปันความรู้สึกันระหว่างกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



**ตารางที่ 13** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย  
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ	62 (29.4)	109 (51.7)	32 (15.2)	5 (2.4)	3 (1.4)	4.05 (เห็นด้วย)
ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ	40 (19.0)	139 (65.9)	27 (12.8)	3 (1.4)	2 (0.9)	4.00 (เห็นด้วย)
ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อ องค์กรอย่างไร	62 29.4	119 56.4	27 12.8	1 (0.5)	2 (0.9)	4.13 (เห็นด้วย)
ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงาน ของท่านมีผลตามเป้าหมายของ ค่านิยมขององค์กร	72 (34.1)	108 (51.2)	28 (13.3)	1 (0.5)	2 (0.9)	4.17 (เห็นด้วย)
ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	73 (34.6)	109 (51.7)	25 (11.8)	2 (0.9)	2 (0.9)	4.18 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.10</b> (เห็นด้วย)

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

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.10) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ พนักงานยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.18) รองลงมาคือ การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของพนักงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.17) พนักงานเข้าใจในงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย = 4.13) พนักงานมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 4.05) และประการสุดท้าย พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย (ค่าเฉลี่ย = 4.00)

**ตารางที่ 14** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	50 (23.7)	130 (61.6)	24 (11.4)	4 (1.9)	3 (1.4)	4.04 (เห็นด้วย)
ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	42 (19.9)	135 (64.0)	27 (12.8)	4 (1.9)	3 (1.4)	3.99 (เห็นด้วย)
ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	33 (15.6)	143 (67.8)	31 (14.7)	2 (0.9)	2 (0.9)	3.96 (เห็นด้วย)
หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	35 (16.6)	117 (55.5)	46 (21.8)	10 (4.7)	3 (1.4)	3.81 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.95</b> (เห็นด้วย)

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

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกันทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาจำแนกค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยย่อย ได้ดังนี้ พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.04) รองลงมาคือ พนักงานมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.99) พนักงานสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.96) และหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ตามลำดับ

**ตารางที่ 15** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านผู้นำ	3.81	เห็นด้วย
ด้านลักษณะงาน	3.99	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.89	เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.10	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.95	เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 15 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วย โดยจำแนกได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.89) และด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ**

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ**

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	เพศ		T-value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.82	3.71	0.459	0.647
ด้านลักษณะงาน	4.01	3.75	1.446	0.150
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.91	3.62	1.464	0.145
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.11	3.98	0.634	0.527
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.96	3.86	0.462	0.645

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน  
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: เพศ

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุ				F-value	Sig.
	≤ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	≥ 51 ปี		
ด้านผู้นำ	3.78	3.70	3.71	3.97	2.343	0.074
ด้านลักษณะงาน	3.66	3.77	4.04	4.11	6.530	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.89	3.90	3.83	3.97	0.866	0.460
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.76	3.82	4.15	4.25	6.081	0.001*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.97	3.80	3.89	4.06	1.641	0.181

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า อายุไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อายุมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	≥ 51 ปี
ด้านลักษณะงาน	≤ 30 ปี	3.78	-	0.905	0.022*	0.003*
	31-40 ปี	3.70	0.905	-	0.161	0.037*
	41-50 ปี	3.71	0.022*	0.161	-	0.811
	≥ 51 ปี	3.97	0.003*	0.037*	0.811	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	≤ 30 ปี	3.76	-	0.985	0.054	0.009*
	31-40 ปี	3.82	0.985	-	0.130	0.025*
	41-50 ปี	4.15	0.054	0.130	-	0.782
	≥ 51 ปี	4.25	0.009*	0.025*	0.782	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้ คู่แรก คือ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ซึ่งพนักงานทั้งสองช่วงอายุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คู่ที่สอง คือ



พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ซึ่งพนักงานทั้งสองช่วงอายุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และคู่สุดท้ายคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ซึ่งพนักงานทั้งสองช่วงอายุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน

ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรก คือ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และคู่ที่สอง คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

**ตารางที่ 19** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	สถานภาพการสมรส			F-value	Sig.
	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ หม้าย		
ด้านผู้นำ	3.62	3.86	3.35	1.365	0.313
ด้านลักษณะงาน	3.71	4.04	4.41	6.431	0.002*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.78	3.91	4.01	0.790	0.455
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.77	4.15	4.75	7.433	0.001*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.79	3.98	3.69	1.740	0.178

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สถานภาพการสมรสมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	สถานภาพ การสมรส	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			โสด	สมรส	หย่าร้าง/ หม้าย
ด้านลักษณะงาน	โสด	3.71	-	0.007*	0.041*
	สมรส	4.04	0.007*	-	0.364
	หย่าร้าง/หม้าย	4.41	0.041*	0.364	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	โสด	3.77	-	0.007*	0.011*
	สมรส	4.15	0.007*	-	0.150
	หย่าร้าง/หม้าย	4.75	0.011*	0.150	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรก คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน คู่ที่สอง คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย โดยพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วย

ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรก คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน คู่ที่สอง คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย โดยพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย

**ตารางที่ 21** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี		
ด้านผู้นำ	3.83	3.76	3.77	0.366	0.696
ด้านลักษณะงาน	4.01	3.94	4.08	0.501	0.607
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.94	3.82	3.67	1.631	0.198
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.13	4.05	4.10	0.278	0.757
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.98	3.92	4.68	1.349	0.262

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน  
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

**ตารางที่ 22** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน		T-value	Sig.
	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ผู้บังคับบัญชา		
ด้านผู้นำ	3.82	3.53	1.129	0.260
ด้านลักษณะงาน	3.99	4.04	-0.212	0.832
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.91	3.49	1.930	0.055
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.11	4.11	-0.031	0.975
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.96	3.57	1.717	0.088

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งระดับปฏิบัติการและระดับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 23** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน					F-value	Sig.
	≤ 10,000	10,001-30,000	30,001-50,000	50,001-70,000	≥ 70,001		
ด้านผู้นำ	3.62	3.65	3.89	3.82	3.79	1.207	0.309
ด้านลักษณะงาน	3.47	3.67	4.13	4.07	4.18	11.353	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.80	3.74	3.95	3.93	3.88	1.012	0.402
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.65	3.80	4.21	4.26	4.19	6.209	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.79	3.79	4.04	3.97	3.80	1.830	0.124

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า รายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร รายได้ต่อเดือนมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อ เดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.				
			≤10,000	10,001- 30,000	30,001- 50,000	50,001- 70,000	≥ 70,001
ด้านลักษณะงาน	≤ 10,000	3.47	-	0.737	0.000*	0.002*	0.002*
	10,001- 30,000	3.67	0.737	-	0.000*	0.028*	0.021*
	30,001- 50,000	4.13	0.000*	0.000*	-	0.984	0.996
	50,001- 70,000	4.07	0.002*	0.028*	0.984	-	0.962
	≥ 70,001	4.18	0.002*	0.021*	0.996	0.962	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	≤ 10,000	3.65	-	0.946	0.012*	0.018*	0.152
	10,001- 30,000	3.80	0.946	-	0.020*	0.039*	0.338
	30,001- 50,000	4.21	0.012*	0.020*	-	0.995	1.000
	50,001- 70,000	4.26	0.018*	0.039*	0.995	-	0.996
	≥ 70,001	4.19	0.152	0.338	1.000	0.996	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.





องค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทต่อเดือน ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คู่ที่สอง คือ พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทต่อเดือน กับ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 50,001-70,000 บาทต่อเดือน โดยพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 50,001-70,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทต่อเดือน ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คู่ที่สาม คือ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาทต่อเดือน กับ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,000 บาทต่อเดือน โดยพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาทต่อเดือน ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คู่ที่สี่ คือ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาทต่อเดือน กับ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 50,001-70,000 บาทต่อเดือน โดยพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 50,001-70,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาทต่อเดือน ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 25** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน				F-value	Sig.
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
ด้านผู้นำ	3.63	3.73	3.91	3.79	1.726	0.163
ด้านลักษณะงาน	3.55	3.91	4.15	4.07	11.436	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.79	3.86	3.95	3.90	0.727	0.537
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.68	4.00	4.27	4.14	7.848	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.81	3.85	4.05	3.93	1.938	0.125

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อายุการทำงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
ด้านลักษณะงาน	≤ 10 ปี	3.55	-	0.025*	0.000*	0.005*
	11-20 ปี	3.91	0.025*	-	0.028*	0.619
	21-30 ปี	4.15	0.000*	0.028*	-	0.935
	≥ 31 ปี	4.07	0.005*	0.619	0.935	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	≤ 10 ปี	3.68	-	0.146	0.000*	0.073
	11-20 ปี	4.00	0.146	-	0.056	0.837
	21-30 ปี	4.27	0.000*	0.056	-	0.845
	≥ 31 ปี	4.14	0.073	0.837	0.845	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้ คู่แรก คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี คู่ที่สอง คือ พนักงาน

ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี คู่ที่สาม คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี คู่ที่สี่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานทั้ง 4 คู่ อยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน

ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

#### ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

**ตารางที่ 27** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความรู้สึกชื่นชมข้ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและ ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	50 (23.7)	127 (60.2)	26 (12.3)	5 (2.4)	3 (1.4)	4.02 (เห็นด้วย)
ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	58 (27.5)	125 (59.2)	22 (10.4)	4 (1.9)	2 (0.9)	4.10 (เห็นด้วย)
ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยาก ทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	50 (23.7)	132 (62.6)	26 (12.3)	1 (0.5)	2 (0.9)	4.08 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.07</b>
ความหมาย: ระดับความสุขในการทำงาน						(เห็นด้วย) (ระดับสูง)

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

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย สามารถแปลความหมายได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย คือ เห็นด้วย ทุกปัจจัย โดยจำแนกได้ดังนี้ พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.10) รองลงมาคือ พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.08) และสุดท้าย พนักงานมีความรู้สึกมีจรรยาบรรณในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ตามลำดับ

**ตารางที่ 28** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน			ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต่ำ	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตก กังวลใด ๆ ในการทำงาน	177 (83.89)	26 (12.32)	8 (3.79)	4.02 (ระดับสูง)
ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	182 (86.26)	23 (10.90)	6 (2.84)	4.10 (ระดับสูง)
ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	182 (86.26)	26 (12.32)	3 (1.42)	4.08 (ระดับสูง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม ระดับความสุขในการทำงาน</b>	<b>180 (85.31)</b>	<b>25 (11.85)</b>	<b>6 (2.84)</b>	<b>4.07 (ระดับสูง)</b>

ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
 Copyright © by Chiang Mai University  
 ALL RIGHTS RESERVED

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่มาะ จังหวัดลำปาง มีระดับค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.07) โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 85.31 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.85 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 ตามลำดับ



ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
<b>เพศ</b>			<b>0.663</b>	<b>0.508</b>
ชาย	202	4.07		
หญิง	9	3.93		
<b>อายุ</b>			<b>1.529</b>	<b>0.208</b>
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	23	3.94		
31 - 40 ปี	25	4.00		
41 - 50 ปี	84	4.01		
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	79	4.19		
<b>สถานภาพการสมรส</b>			<b>0.903</b>	<b>0.407</b>
โสด	30	3.92		
สมรส	177	4.09		
หย่าร้าง/หม้าย	4	4.00		
<b>ระดับการศึกษา</b>			<b>0.615</b>	<b>0.542</b>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	150	4.09		
ปริญญาตรี	51	3.98		
สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.13		

**ตารางที่ 29 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
<b>ระดับตำแหน่งงาน</b>			<b>1.455</b>	<b>0.147</b>
ระดับปฏิบัติการ	204	4.08		
ระดับผู้บังคับบัญชา	7	3.71		
<b>รายได้ต่อเดือน</b>			<b>1.258</b>	<b>0.288</b>
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	17	3.84		
10,001 - 30,000 บาท	33	3.92		
30,001 - 50,000 บาท	110	4.12		
50,001 - 70,000 บาท	35	4.15		
ตั้งแต่ 70,001 บาท ขึ้นไป	16	4.06		
<b>อายุการทำงาน</b>			<b>2.583</b>	<b>0.054</b>
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	27	3.78		
11 - 20 ปี	60	4.03		
21 - 30 ปี	103	4.14		
ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป	21	4.19		

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยมาตรฐาน (β)	t	Sig.	R	R <sup>2</sup>
(ค่าคงที่)	0.452		1.716	0.088		
ด้านผู้นำ	0.194	0.201	2.828	0.005*		
ด้านลักษณะงาน	0.126	0.102	1.384	0.168		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.228	0.200	2.821	0.005*	0.729	0.532
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	-0.024	-0.023	-0.293	0.770		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.401	0.366	5.080	0.000*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors):

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable):

ระดับความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.729 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 53.2 ส่วนที่

เหลืออีกร้อยละ 46.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน คือ

$$\text{ระดับความสุขในการทำงาน} = 0.452 + 0.194(\text{Leaderships}) + 0.228(\text{Relationship at Workplace}) + 0.401(\text{Quality of Work Life})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานและสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ( $\beta = 0.366$ ) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ( $\beta = 0.201$ ) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\beta = 0.200$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 31** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยมาตรฐาน (β)	t	Sig.	R	R <sup>2</sup>
(ค่าคงที่)	0.316		0.909	0.364		
ด้านผู้นำ	0.198	0.175	2.174	0.031*	0.631	0.398
ด้านลักษณะงาน	0.202	0.140	1.675	0.095		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.270	0.204	2.528	0.012*		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	-0.081	-0.066	-0.742	0.459		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.362	0.283	3.463	0.001*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors):

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable):

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.631 และองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน จะผันแปรตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 60.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน คือ

$$\text{ความรื่นรมย์ในงาน} = 0.316 + 0.198(\text{Leaderships}) + 0.270(\text{Relationship at Workplace}) + 0.362(\text{Quality of Work Life})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานมากที่สุด ( $\beta = 0.283$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\beta = 0.204$ ) และ ด้านผู้นำ ( $\beta = 0.175$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 32** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยมาตรฐาน (β)	t	Sig.	R	R <sup>2</sup>
(ค่าคงที่)	0.578		1.771	0.078		
ด้านผู้นำ	0.173	0.161	2.028	0.044*	0.645	0.417
ด้านลักษณะงาน	0.144	0.105	1.278	0.203		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.121	0.096	1.213	0.227		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	-0.030	-0.026	-0.292	0.771		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.491	0.402	5.004	0.000*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): องค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

จากตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.645 และองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 58.3 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน คือ

$$\text{ความเพลิดเพลินในการทำงาน} = 0.578 + 0.173(\text{Leaderships}) + 0.491(\text{Quality of Work Life})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงานมากที่สุด ( $\beta = 0.402$ ) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ( $\beta = 0.161$ ) และด้านลักษณะงาน ( $\beta = 0.105$ ) ตามลำดับ



**ตารางที่ 33** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยมาตรฐาน (β)	t	Sig.	R	R <sup>2</sup>
(ค่าคงที่)	0.460		1.656	0.099		
ด้านผู้นำ	0.212	0.212	2.925	0.004*		
ด้านลักษณะงาน	0.032	0.025	0.331	0.741		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.291	0.248	3.423	0.001*	0.716	0.513
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.038	0.035	0.441	0.659		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.351	0.309	4.211	0.000*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors):

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable):

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.716 และองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จะผันแปรตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 48.7 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ

$$\text{ความกระตือรือร้นในการทำงาน} = 0.460 + 0.212(\text{Leaderships}) + 0.291(\text{Relationship at Workplace}) + 0.351(\text{Quality of Work Life})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด (β = 0.309) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (β = 0.248) และด้านผู้นำ (β = 0.212) ตามลำดับ