

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ให้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ทั้งหมดจำนวน 343 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 341 คน เนื่องจากมีบุคลากรบางคนลาคลอด และประชุม/อบรมต่างจังหวัด แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่ตรงตามเกณฑ์และมีความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 99.41 ของแบบสอบถามที่ได้แจกแก่บุคลากรทั้งหมด ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 2.1 ข้อมูลด้านระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลด้านระดับความคิดเห็น และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 3.1 ข้อมูลด้านความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ส่วนที่ 3.2 ข้อมูลด้านความแตกต่างระดับความความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพยากรณ์อิทธิพลร่วมระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter Method

ส่วนที่ 4.1 ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน)

ส่วนที่ 4.2 ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน)

ส่วนที่ 4.3 ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน)

ส่วนที่ 4.4 ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) และรายได้ต่อเดือน

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน N=341	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	109	32.0
หญิง	232	68.0
อายุ		
20-29 ปี	127	37.2
30-39 ปี	129	37.8
40-49 ปี	34	10.0
50-59 ปี	47	13.8
60-69 ปี	4	1.2
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	9	2.6
มัธยมปลาย/ปวช.	25	7.3
อนุปริญญา/ปวส.	28	8.2
ปริญญาตรี	198	58.1
ปริญญาโท	69	20.2
ปริญญาเอก	12	3.5
สถานภาพสมรส		
โสด	189	55.4
สมรส	145	42.5
อื่นๆ ได้แก่ หม้าย หย่าร้าง และแยกกันอยู่	7	2.1

ตาราง 4.1 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน N=341	ร้อยละ (100.0)
ประเภทการจ้างงาน		
ข้าราชการ	21	6.2
พนักงานมหาวิทยาลัย	45	13.2
ลูกจ้างประจำ	25	7.3
ลูกจ้างโครงการวิจัย	250	73.3
ระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ)		
น้อยกว่า 1 ปี	30	8.8
1-5 ปี	167	49.0
6-10 ปี	46	13.5
11-15 ปี	24	7.0
16-20 ปี	14	4.1
มากกว่า 20 ปี	60	17.6
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 5,000 บาท	1	0.3
5,001-10,000 บาท	70	20.5
10,001-15,000 บาท	125	36.7
15,001-20,000 บาท	70	20.5
20,001-25,000 บาท	24	7.0
25,001-30,000 บาท	13	3.8
มากกว่า 30,000 บาท	38	11.1

จากตาราง 4.1 พบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 341 คน ส่วนมากร้อยละ 68.0 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 32.0 เป็นเพศชาย มีอายุ ส่วนมากอยู่ในช่วง 30-39 ปี ร้อยละ 37.8 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับช่วงอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 37.2

รองลงมาคือช่วงอายุ 50-59 ปี 40-49 ปี และ 60-69 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.8, 10.0 และ 1.2 ตามลำดับ บุคลากรมีระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.1 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 20.2 ระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 8.2 ระดับมัธยมปลาย/ปวช. ร้อยละ 7.3 ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 3.5 และต่ำกว่ามัธยมปลาย ร้อยละ 2.6 บุคลากรส่วนมากมีสถานภาพโสด ร้อยละ 55.4 สถานภาพสมรส ร้อยละ 42.5 และสถานภาพอื่นๆ ได้แก่ หม้าย หย่าร้าง และแยกกันอยู่ ร้อยละ 2.1 บุคลากรจำนวนมากที่สุดร้อยละ 73.3 เป็นลูกจ้างโครงการวิจัย รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 13.2, 7.3 และ 6.2 ตามลำดับ บุคลากรส่วนมากร้อยละ 49.0 มีระยะเวลาการทำงาน ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นเวลา 1-5 ปี รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.6 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 13.5 ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 8.8 ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 7.0 และ ระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ บุคลากรส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ 5,001-10,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.5 รายได้มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 11.1 รายได้ 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 7.0 รายได้ 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 3.8 และรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,001 บาท ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 2.1 ข้อมูลด้านระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Leadership)

ลักษณะผู้นำองค์กร (Leadership)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย/ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	โดย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. ผู้นำของท่านกล้าคิดและตัดสินใจในสิ่งแปลกใหม่ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และกล้าที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้บังคับบัญชา	92 (27.0)	203 (59.5)	40 (11.7)	4 (1.2)	2 (0.6)	4.11 เห็นด้วย
2. ผู้นำของท่านเมื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว มักจะทำให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	93 (27.3)	200 (58.7)	44 (12.9)	3 (0.9)	1 (0.3)	4.12 เห็นด้วย
3. ผู้นำของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถรับผิชอบปัญหาหลายอย่างหลายเรื่องพร้อมๆ กันได้โดยมุ่งเน้นไปในเรื่องที่สำคัญๆ	68 (19.9)	221 (64.8)	46 (13.5)	6 (1.8)	-	4.03 เห็นด้วย
4. ผู้นำของท่านมีความซื่อสัตย์ เป็นที่ไว้วางใจและนับถือของคนทั่วไป	120 (35.2)	190 (55.7)	30 (8.8)	1 (0.3)	-	4.26 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. ผู้นำของท่านจะตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและข้อเท็จจริง	100 (29.3)	178 (52.2)	55 (16.1)	8 (2.3)	-	4.09 เห็นด้วย

ตาราง 4.2 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Leadership)

ลักษณะผู้นำองค์กร (Leadership)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย/ค่าประมาณ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
6. ผู้นำของท่านนับถือ ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสถานภาพหรือตำแหน่งใดในองค์กร	75 (22.0)	179 (52.5)	73 (21.4)	13 (3.8)	1 (0.3)	3.92 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						4.09 เห็นด้วย

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

จากตาราง 4.2 พบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านลักษณะผู้นำองค์กร พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยย่อย คือ ผู้นำมีความซื่อสัตย์ เป็นที่ไว้วางใจและนับถือของคนทั่วไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.26 และบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ผู้นำเมื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วมักจะทำให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ผู้นำกล้าคิดและตัดสินใจในสิ่งแปลกใหม่ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และกล้าที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.11 ผู้นำจะตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและข้อเท็จจริง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.09 ผู้นำมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถรับผิดชอบปัญหาหลายอย่างหลายเรื่องพร้อมๆ กัน ได้โดยมุ่งเน้น ไปในเรื่องที่

สำคัญๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.03 และผู้นำนับถือ ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสถานภาพหรือตำแหน่งใดในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Nature of Work)

ลักษณะงาน (Nature of Work)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย/ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. ท่านมีอำนาจตัดสินใจและดำเนินการใดๆ ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	47 (13.8)	193 (56.6)	85 (24.9)	14 (4.1)	2 (0.6)	3.79 เห็นด้วย
2. ท่านได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของท่าน	66 (19.4)	205 (60.1)	48 (14.1)	20 (5.9)	2 (0.6)	3.92 เห็นด้วย
3. ภาระงานหรือปริมาณงานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถที่ท่านจะทำได้	52 (15.2)	228 (66.9)	49 (14.4)	11 (3.2)	1 (0.3)	3.94 เห็นด้วย
4. ท่านได้ทำงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน	79 (23.2)	205 (60.1)	39 (11.4)	17 (5.0)	1 (0.3)	4.01 เห็นด้วย
5. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเด่นชัด มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน	50 (14.7)	220 (64.5)	60 (17.6)	9 (2.6)	2 (0.6)	3.90 เห็นด้วย
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่เหมาะสม เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต	30 (8.8)	174 (51.0)	96 (28.2)	33 (9.7)	8 (2.3)	3.54 เห็นด้วย
7. งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	107 (31.4)	193 (56.6)	27 (7.9)	12 (3.5)	2 (0.6)	4.15 เห็นด้วย
8. ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัย	69 (20.2)	211 (61.9)	55 (16.1)	4 (1.2)	2 (0.6)	4.00 เห็นด้วย

ตาราง 4.3 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Nature of Work)

ลักษณะงาน (Nature of Work)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย/ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
9. งานที่ท่านได้รับปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับของสังคม	48 (14.1)	211 (61.9)	71 (20.8)	8 (2.3)	3 (0.9)	3.86 เห็นด้วย
10. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนต่างๆ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	46 (13.5)	213 (62.5)	68 (19.9)	11 (3.2)	3 (0.9)	3.84 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						3.90 เห็นด้วย

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

จากตาราง 4.3 พบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านลักษณะงาน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานทั้งหมด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ได้ทำงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.01 ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 ภาระงานหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถที่จะทำได้ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.94 ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.92 งานที่รับผิดชอบมีความเด่นชัด มีระเบียบแบบแผน

ที่แน่นอนชัดเจน ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.90 งานที่ได้รับปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.86 ได้รับการอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนต่างๆ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.84 มีอำนาจตัดสินใจและดำเนินการใดๆ ในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.79 และงานที่ได้รับมอบหมายให้ผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่เหมาะสม เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits)

ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย/คะแนน ตามเกณฑ์
	เห็นด้วยอย่างสูง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่อการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมาของตนเอง	76 (22.3)	233 (68.3)	26 (7.6)	6 (1.8)	-	4.11 เห็นด้วย
2. ท่านเป็นคนมีอิทธิพลในไตร่ตรองที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น	97 (28.4)	226 (66.3)	17 (5.0)	1 (0.3)	-	4.23 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3. ท่านมีอิสรภาพในการใช้ชีวิต สามารถคิดและตัดสินใจในสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	85 (24.9)	220 (64.5)	31 (9.1)	5 (1.5)	-	4.13 เห็นด้วย
4. ท่านสามารถเลือกหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับชีวิตและสภาพจิตใจของตนเอง	76 (22.3)	217 (63.6)	43 (12.6)	5 (1.5)	-	4.07 เห็นด้วย
5. ท่านมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินชีวิต รับรู้ว่าคุณค่าและมีประโยชน์	107 (31.4)	206 (60.4)	21 (6.2)	7 (2.1)	-	4.21 เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตาราง 4.4 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits)

ลักษณะส่วนบุคคล (Personality Traits)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย/คะแนน คะแนน
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
6. ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับตนเอง	82 (24.0)	228 (66.9)	27 (7.9)	4 (1.2)	-	4.14 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						4.15 เห็นด้วย

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

จากตาราง 4.4 พบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านลักษณะบุคลิกภาพ พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ เป็นคนมีอัธยาศัยไมตรีจิตที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.23 และมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ระบุว่าชีวิตตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.21 และบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ มีอิสรภาพในการใช้ชีวิต สามารถคิดและตัดสินใจในสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.13 มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่อการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมาของ

ตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.11 และสามารถเลือกหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับชีวิตและสภาพจิตใจของตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย/ความหมาย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
สิ่งแวดลอมทางกายภาพ						
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบ	65 (19.1)	235 (68.9)	33 (9.7)	6 (1.8)	2 (0.6)	4.04 เห็นด้วย
2. ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับปฏิบัติงาน และพื้นที่ทำงานที่เพียงพอ	58 (17.0)	222 (65.1)	44 (12.9)	16 (4.7)	1 (0.3)	3.93 เห็นด้วย
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงสว่างพอเพียง เป็นต้น	54 (15.8)	206 (60.4)	63 (18.5)	14 (4.1)	4 (1.2)	3.86 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวมสิ่งแวดลอมทางกายภาพ						3.94 เห็นด้วย
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
4. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อท่าน	102 (29.9)	211 (61.9)	26 (7.6)	2 (0.6)	-	4.21 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. เพื่อนร่วมงานใส่ใจและให้ความสำคัญกับท่าน	76 (22.3)	214 (62.8)	47 (13.8)	4 (1.2)	-	4.06 เห็นด้วย
6. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	64 (18.8)	187 (54.8)	76 (22.3)	14 (4.1)	-	3.88 เห็นด้วย

ตาราง 4.5 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition)	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย/คะแนน เห็นด้วย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	90 (26.4)	209 (61.3)	38 (11.1)	3 (0.9)	1 (0.3)	4.13 เห็นด้วย
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	76 (22.3)	200 (58.7)	59 (17.3)	6 (1.8)	-	4.01 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						4.06 เห็นด้วย
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกข์สุขของท่าน ห่วงใยท่านด้วยความจริงใจ	52 (15.2)	205 (60.1)	71 (20.8)	12 (3.5)	1 (0.3)	3.86 เห็นด้วย
10. ผู้บังคับบัญชาที่ท่านยินดีรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้น และช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่	59 (17.3)	211 (61.9)	58 (17.0)	12 (3.5)	1 (0.3)	3.92 เห็นด้วย
11. ผู้บังคับบัญชาท่านชื่นชม ยกย่องและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านเสมอ	46 (13.5)	200 (58.7)	74 (21.7)	17 (5.0)	4 (1.2)	3.78 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวมความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						3.86 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						3.97 เห็นด้วย

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.5 พบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.94, 4.06 และ 3.86

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.04 มีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับปฏิบัติงาน และพื้นที่ทำงานที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.93 และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงสว่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและเอื้ออาทร โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.21 และบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำนวน 4 ด้าน คือ เพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.13 เพื่อนร่วมงานใส่ใจและให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.06 มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.01 และเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยทั้งหมด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้น และช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.92 ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกข์สุข ห่วงใยด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.86 และผู้บังคับบัญชาชื่นชม ยกย่องและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลด้านระดับความคิดเห็น และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตาราง 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน ณ ปัจจุบัน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย/ความเหมาะสม	ระดับความเหมาะสม
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
ความรื่นรมย์ในงาน							
1. ท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ	63 (18.5)	217 (63.6)	55 (16.1)	2 (0.6)	4 (1.2)	3.98 เห็นด้วย	มาก
2. ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน	27 (7.9)	146 (42.8)	124 (36.4)	33 (9.7)	11 (3.2)	3.42 เห็นด้วย	มาก
3. ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า	45 (13.2)	204 (59.8)	74 (21.7)	15 (4.4)	3 (0.9)	3.80 เห็นด้วย	มาก
4. ท่านรู้สึกปลอดภัยและผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน	40 (11.7)	176 (51.6)	101 (29.6)	21 (6.2)	3 (0.9)	3.67 เห็นด้วย	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมความรื่นรมย์ในงาน						3.72 เห็นด้วย	มาก
ความพึงพอใจในงาน							
5. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย	48 (14.1)	222 (65.1)	61 (17.9)	9 (2.6)	1 (0.3)	3.90 เห็นด้วย	มาก
6. ท่านรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	60 (17.6)	222 (65.1)	51 (15.0)	7 (2.1)	1 (0.3)	3.98 เห็นด้วย	มาก
7. ท่านรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	79 (23.2)	239 (70.1)	21 (6.2)	2 (0.6)	-	4.16 เห็นด้วย	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจในงาน						4.01 เห็นด้วย	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน ณ ปัจจุบัน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย/ความหมาย	ระดับความสุข
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
ความกระตือรือร้นในการทำงาน							
8. ท่านรู้สึกอยากทำงานทุกวัน	46 (13.5)	183 (53.7)	86 (25.2)	24 (7.0)	2 (0.6)	3.72 เห็นด้วย	มาก
9. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว	61 (17.9)	218 (63.9)	53 (15.5)	8 (2.3)	1 (0.3)	3.97 เห็นด้วย	มาก
10. ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วรวดเร็ว และมีชีวิตชีวา	62 (18.2)	215 (63.0)	58 (17.0)	6 (1.8)	-	3.98 เห็นด้วย	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมความกระตือรือร้นในการทำงาน						3.89 เห็นด้วย	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.87 เห็นด้วย	มาก

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความสุขอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความสุขอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความสุขอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตาราง 4.6 พบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.87 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ต่อองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน

คือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.72, 4.01 และ 3.89

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับมาก คือ รู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.98 ทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.80 รู้สึกปลอดภัยและผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.67 และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

องค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับมาก คือ รู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 4.16 รู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.98 และรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

องค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับมาก คือ ปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.98 ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.97 และรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะผู้นำองค์กร	4.09	เห็นด้วย
2. ลักษณะงาน	3.90	เห็นด้วย
3. ลักษณะบุคลิกภาพ	4.15	เห็นด้วย
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.97	เห็นด้วย
4.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	3.94	เห็นด้วย
4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	เห็นด้วย
4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.86	เห็นด้วย
ความสุขในการทำงาน ณ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
ภาพรวมระดับความสุข	3.87	มาก
1. ความรื่นรมย์ในงาน	3.72	มาก
2. ความพึงพอใจในงาน	4.01	มาก
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.89	มาก

จากตาราง 4.7 สรุปได้ว่า บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงตามลำดับ คือ ด้านลักษณะบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.15 ด้านลักษณะผู้นำองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.09 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.97 (องค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.06 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.94 และด้านและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.86) และด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.90 สำหรับระดับความสุขในการทำงาน บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.87 โดยบุคลากรมีระดับความสุขในองค์ประกอบย่อย เรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 4.01 ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.89 และความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.72

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ส่วนที่ 3.1 ข้อมูลด้านความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ตาราง 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุข	ปัจจัยส่วนบุคคล (Sig.)						
	เพศ	อายุ	ระดับ การ ศึกษา	สถาน ภาพ สมรส	ประเภท การจ้าง งาน	ระยะ เวลาการ ทำงาน	รายได้ ต่อ เดือน
1. ลักษณะผู้นำองค์กร	0.281	0.534	0.220	0.769	0.077	0.130	0.036*
2. ลักษณะงาน	0.802	0.070	0.009*	0.113	0.002*	0.014*	0.000*
3. ลักษณะบุคลิกภาพ	0.574	0.364	0.153	0.092	0.072	0.053	0.039*
4. สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	0.108	0.098	0.353	0.483	0.206	0.112	0.033*
4.1 สิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ	0.867	0.029*	0.529	0.044*	0.432	0.125	0.205
4.2 ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	0.241	0.227	0.535	0.470	0.225	0.276	0.025*
4.3 ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.031*	0.831	0.296	0.756	0.182	0.167	0.002*

หมายเหตุ: ค่า Sig. มาจากการวิเคราะห์ Nonparametric test โดยวิธี Kruskal-Wallis Test

จากตาราง 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธกับผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) พบดังนี้

1. บุคลากรเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม รวมทั้งองค์ประกอบย่อยของ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างจากเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับองค์ประกอบย่อยของ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ใน ภาคผนวก ก ตาราง 1)

2. บุคลากรแต่ละกลุ่มอายุมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม รวมทั้งองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับองค์ประกอบย่อยของ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มอายุนั้นมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ใน ภาคผนวก ก ตาราง 2 และ 3)

3. บุคลากรแต่ละกลุ่มระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม รวมทั้งองค์ประกอบย่อยของ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัย ด้านลักษณะงาน พบว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ก ตาราง 4 และ 5)

4. บุคลากรแต่ละสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำ องค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบ ย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับองค์ประกอบย่อยของ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า บุคลากรแต่ละสถานภาพสมรสมี

ระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ก ตาราง 6 และ 7)

5. บุคลากรแต่ละกลุ่มประเภทการจ้างงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มประเภทการจ้างงานมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ก ตาราง 8 และ 9)

6. บุคลากรแต่ละกลุ่มระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรแต่ละกลุ่มระยะเวลาการทำงานมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ก ตาราง 10 และ 11)

7. บุคลากรแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ก ตาราง 12, 13, 14, 15 และ 16)

จากผลการศึกษาความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) พบความแตกต่าง คือ บุคลากรเพศหญิงและชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) แตกต่างกัน บุคลากรแต่ละกลุ่มอายุและสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) แตกต่างกัน บุคลากรแต่ละระดับการศึกษา

ประเภทการจ้างงาน และระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน แตกต่างกัน และบุคลากรแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวม และองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3.2 ข้อมูลด้านความแตกต่างระดับความความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ตาราง 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างระดับความความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล (Sig.)						
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	ประเภทการจ้างงาน	ระยะเวลาการทำงาน	รายได้ต่อเดือน
ความสุขในการทำงานภาพรวม	0.850	0.004*	0.000*	0.000*	0.016*	0.001*	0.195
1. ความรื่นรมย์ในงาน	0.929	0.020*	0.002*	0.004*	0.101	0.004*	0.427
2. ความพึงพอใจในงาน	0.936	0.002*	0.000*	0.003*	0.009*	0.004*	0.032*
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	0.924	0.005*	0.004*	0.000*	0.003*	0.001*	0.043*

หมายเหตุ: ค่า Sig. มาจากการวิเคราะห์ Nonparametric test โดยวิธี Kruskal-Wallis Test

จากตาราง 4.9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระดับความความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) พบดังนี้

1. บุคลากรเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม รวมทั้งองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้น

ในการทำงาน ไม่แตกต่างจากเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ข ตาราง 1)

2. บุคลากรแต่ละกลุ่มอายุมีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม รวมทั้งองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ข ตาราง 2 และ 3)

3. บุคลากรแต่ละกลุ่มระดับการศึกษามีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม รวมทั้งองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ข ตาราง 4 และ 5)

4. บุคลากรแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสมีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม รวมทั้งองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ข ตาราง 6 และ 7)

5. บุคลากรแต่ละกลุ่มประเภทการจ้างงานมีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม และองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับองค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน พบว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มประเภทการจ้างงานมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ข ตาราง 8 และ 9)

6. บุคลากรแต่ละกลุ่มระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) มีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม รวมทั้งองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ข ตาราง 10 และ 11)

7. บุคลากรแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม และองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าการทดสอบแสดงไว้ในภาคผนวก ข ตาราง 12 และ 13)

จากผลการทดสอบความแตกต่างระดับความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) พบความแตกต่าง คือ บุคลากรแต่ละกลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) มีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม และองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างกัน บุคลากรแต่ละกลุ่มประเภทการจ้างงานมีระดับความสุขในการทำงานภาพรวม และองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างกัน และบุคลากรแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีระดับความสุขในการทำงานองค์ประกอบย่อยความสุขด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพยากรณ์อิทธิพลร่วมระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter Method

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัว กับตัวแปรอิสระอย่างน้อย 2 ตัว เพื่อจะดูว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์แบบใดหรือทิศทางใดกับตัวแปรตาม และมีอัตราความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะสามารถประมาณค่าของตัวแปรตาม โดยการประมาณค่าจะอยู่ในรูปของสมการพยากรณ์และจะทำการบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวในสมการกับตัวแปรตาม (จักรภพ ชาติสุวรรณ, 2546: 195)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter Method จะถือว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จึงนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าระบบสมการพร้อมๆ กันในทีเดียว

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จะต้องทำการตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย (จักรภพ ชาติสุวรรณ, 2546: 195) 5 ข้อ ดังนี้

1. ตรวจสอบความเป็นอิสระภายในตัวเองของตัวแปรอิสระ พิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson ในตาราง Model Summary หากมีค่าอยู่ในช่วง 1.6-2.4 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความอิสระภายในตัวเอง
2. ตรวจสอบค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (Error) มีค่าเป็น 0 พิจารณาจากตาราง Residuals Statistics
3. ตรวจสอบความคลาดเคลื่อน (Error) มีการแจกแจงแบบปกติ พิจารณาจากกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardize หากแนวของจุดที่ Plot มีแนวใกล้เคียง (แนบสนิท) กับแนวเส้น Normal Line แสดงว่า Error ที่เกิดจากการพยากรณ์มีการแจกแจงแบบปกติ
4. ตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ พิจารณาจาก Scatter Plot หากพบว่ามีลักษณะของการกระจายสม่ำเสมอ ถือว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่
5. ตรวจสอบความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง พิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor: VIF มีค่าไม่ถึง 5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวแปรด้วยตัวเอง

ส่วนที่ 4.1 ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน)

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้นก่อนทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน) พบว่าเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้นทั้ง 5 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดอธิบายไว้ในภาคผนวก ค การตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน) ดังนั้นจึงได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน) ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	B	SE	Beta	t	Sig.
1. ลักษณะผู้นำองค์กร	-0.107	0.059	-0.090	-1.803	0.072
2. ลักษณะงาน	0.363	0.082	0.266	4.437	0.000*
3. ลักษณะบุคลิกภาพ	0.243	0.072	0.168	3.394	0.001*
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.203	0.055	0.176	3.660	0.000*
4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.208	0.066	0.179	3.172	0.002*
4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.118	0.059	0.120	2.011	0.045*
ค่าคงที่ (Constant (a)) = -0.364 ; SE _{est} = ±0.52					
R = 0.637 ; R ² = 0.406 ; F = 38.103 ; Sig. = 0.000*					

หมายเหตุ: กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548: 358. อธิบายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ดังนี้

- R มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานน้อยมาก

- R มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
- R มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงมาก

จากตาราง 4.10 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน) ค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.637 และสามารถรวมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน) ได้ร้อยละ 40.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.52

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร เท่านั้น (Sig.=0.072) ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน) ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน (Sig.=0.000) ลักษณะบุคลิกภาพ (Sig.=0.001) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Sig.=0.000) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.002) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig.=0.045) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4.2 ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน)

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้นก่อนทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน) พบว่าเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้นทั้ง 5 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดอธิบายไว้ในภาคผนวก ง การตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน)

ดังนั้นจึงได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน) ดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	B	SE	Beta	t	Sig.
1. ลักษณะผู้นำองค์กร	-0.092	0.047	-0.094	-1.965	0.050
2. ลักษณะงาน	0.467	0.065	0.414	7.218	0.000*
3. ลักษณะบุคลิกภาพ	0.221	0.057	0.184	3.905	0.000*
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.089	0.044	0.093	2.027	0.043*
4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.109	0.052	0.113	2.098	0.037*
4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.097	0.046	0.119	2.099	0.037*
ค่าคงที่ (Constant (a)) = 0.485 ; SE _{est} = ±0.41					
R = 0.677 ; R ² = 0.459 ; F = 47.208 ; Sig. = 0.000*					

หมายเหตุ: กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548: 358. อธิบายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ดังนี้

R มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานน้อยมาก

R มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

R มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงมาก

จากตาราง 4.11 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยคือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน) ค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.677 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการ

ทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน) ได้ร้อยละ 45.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.41

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กรเท่านั้น (Sig.=0.05) ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน) ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน (Sig.=0.000) ลักษณะบุคลิกภาพ (Sig.=0.000) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Sig.=0.043) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.037) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig.=0.037) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4.3 ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน)

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้นก่อนทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน) พบว่าเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้นทั้ง 5 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดอธิบายไว้ในภาคผนวก จ การตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน) ดังนั้นจึงได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน) ดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านกระตือรือร้นในการทำงาน)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	B	SE	Beta	t	Sig.
1. ลักษณะผู้นำองค์กร	-0.050	0.058	-0.046	-0.863	0.389
2. ลักษณะงาน	0.351	0.080	0.278	4.383	0.000*
3. ลักษณะบุคลิกภาพ	0.410	0.070	0.307	5.860	0.000*
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.035	0.054	0.033	0.641	0.522
4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.083	0.064	0.077	1.290	0.198
4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.063	0.057	0.069	1.088	0.277
ค่าคงที่ (Constant (a)) = 0.312 ; SE _{est} = ±0.51					
R = 0.579 ; R ² = 0.336 ; F= 28.124 ; Sig. = 0.000*					

หมายเหตุ: กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548: 358. อธิบายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ดังนี้

R มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานน้อยมาก

R มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

R มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงมาก

จากตาราง 4.12 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน) ค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.579 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน) ได้ร้อยละ 33.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.51

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่าปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Sig.=0.389) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Sig.=0.522) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.198) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig.=0.277) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน) ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน (Sig.=0.000) และลักษณะบุคลิกภาพ (Sig.=0.000) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (องค์ประกอบย่อยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4.4 ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้นก่อนทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานภาพรวม พบว่าเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้นทั้ง 5 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดอธิบายไว้ในภาคผนวก ฉ การตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานภาพรวม ดังนั้นจึงได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ดังตาราง 4.13

ตาราง 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	B	SE	Beta	t	Sig.
1. ลักษณะผู้นำองค์กร	-0.083	0.045	-0.086	-1.846	0.066
2. ลักษณะงาน	0.394	0.062	0.353	6.345	0.000*
3. ลักษณะบุคลิกภาพ	0.291	0.054	0.246	5.370	0.000*
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.109	0.042	0.115	2.589	0.010*
4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.133	0.050	0.140	2.679	0.008*
4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.093	0.045	0.115	2.081	0.038*
ค่าคงที่ (Constant (a)) = 0.144 ; SE _{est} = ±0.39					
R = 0.699 ; R ² = 0.489 ; F = 53.321 ; Sig. = 0.000*					

หมายเหตุ: กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548: 358. อธิบายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ดังนี้

R มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานน้อยมาก

R มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

R มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงมาก

จากตาราง 4.13 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยคือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานภาพรวมค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.699 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานภาพรวม ได้ร้อยละ 48.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.39

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร เท่านั้น (Sig.=0.066) ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานภาพรวม ส่วนปัจจัยด้าน ลักษณะงาน (Sig.=0.000) ลักษณะบุคลิกภาพ (Sig.=0.000) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Sig.=0.010) ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (Sig.=0.008) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig.=0.038) มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter Method สามารถสร้างสมการเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานในภาพรวมของบุคลากร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการนำปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงานทุกด้านเข้าสมการ เป็นดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

$$Y = 0.144 + 0.394(X_1) + 0.291(X_2) + 0.133(X_3) + 0.109(X_4) + 0.093(X_5) - 0.083(X_6)$$

เมื่อ

Y = ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

a = ค่าคงที่ (Constant) = 0.509

b₁ = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านลักษณะงาน

b₂ = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ

b₃ = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

b₄ = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สิ่งแวดล้อม
ทางกายภาพ)

b₅ = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)

b₆ = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร

X₁ = ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

X₂ = ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะบุคลิกภาพ

X₃ = ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

X_4 = ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)

X_5 = ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)

X_6 = ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะผู้นำองค์กร

โดยสมการพยากรณ์นี้มีสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.489 หมายความว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 48.9% ส่วนที่เหลือ 51.1% เป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในเรื่องอื่นๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39