บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) จากพนักงานจำนวน 256 คนและจากการเก็บข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน กองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานห้าด้าน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.2 การวิเคราะห์ภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	256	100.0
หญิง	0	0.0
รวม	**256**	**100.0**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายทั้งหมด โดยเพศชายมีจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี - 40 ปี	19	7.5
41 - 50 ปี	118	46.1
51 ปี ขึ้นไป	119	46.5
รวม	**256**	**100.0**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมามีอายุ ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 อายุต่ำกว่า 31 ปี - 40 ปีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สมรส	241	94.1
โสด	11	4.3
อื่น ๆ	4	1.6
รวม	**256**	**100.0**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 94.1 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และสถานภาพอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช.	195	76.2
ปวช. – ปวส.	46	18.0
ปริญญาตรี	13	5.1
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.8
รวม	**256**	**100.0**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่า ปวช . จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปวช.-ปวส. จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	241	94.1
ระดับผู้บังคับบัญชา	15	5.9
รวม	**256**	**100.0**

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 94.1 และระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	1.6
10,001 - 30,000 บาท	49	19.1
30,001 - 50,000 บาท	128	50.0
50,001 - 70,000 บาท	59	23.0
70,001 บาท ขึ้นไป	16	6.2
รวม	**256**	**100.0**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 70,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	15	5.9
11 - 20 ปี	63	24.6
21 - 30 ปี	157	61.3
31 ปี ขึ้นไป	21	8.2
รวม	**256**	**100.0**

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 อายุการทำงาน 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และ อายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า พนักงาน กองปฏิบัติการเหมือง เหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง ทั้งหมด เป็นเพศชายร้อยละ 100.0 มีอายุตั้งแต่ระหว่าง 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.5 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 94.1 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปวช. คิดเป็นร้อยละ 76.2 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 94.1 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 50 และมีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 61.3

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานห้าด้าน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน		
ด้านผู้นำ (Leadership)	10	0.876
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)	10	0.859
ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11	0.805
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5	0.756
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4	0.801
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3	0.773
รวม	**43**	**0.786**

จากตารางที่ 9 พบว่า จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับยอมรับได้ เนื่องจากค่าแอลฟามากกว่า 0.7 (George & Paul, 2006: 231) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.786 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านผู้นำ (Leadership) มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.876 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และ มีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.859,0.805, 0.801, 0.773 และ 0.756 ตามลำดับ ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับยอมรับได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานห้าด้านได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	62 (24.2)	147 (57.4)	46 (18.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	256 (100)	4.05 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	54 (21.1)	166 (64.8)	35 (13.7)	1 (0.4)	0 (0.0)	256 (100)	4.07 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	55 (21.5)	153 (59.8)	48 (18.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.06 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถดึงศักยภาพพนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	53 (20.7)	157 (61.3)	46 (18.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.03 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	58 (22.7)	156 (60.9)	42 (16.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.06 (เห็นด้วย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	50 (19.5)	177 (69.1)	29 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.08 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	45 (17.6)	175 (68.4)	36 (14.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.04 (เห็นด้วย)
ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	61 (23.8)	148 (57.8)	46 (18.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	256 (100)	4.05 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	37 (14.5)	161 (62.9)	58 (22.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	3.92 (เห็นด้วย)
ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	35 (13.7)	135 (56.6)	76 (29.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	3.84 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม							**4.02**

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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.02) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย คือเห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่า ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กรอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) รองลงมาคือ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยรองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ประกอบด้วย ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธะกิจขององค์กร ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.05) ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร(ค่าเฉลี่ย = 4.04) ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำ ภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.92) ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	79 (30.9)	153 (59.8)	24 (9.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.21 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	100 (39.1)	119 (46.5)	36 (14.1)	1 (0.4)	0 (0.0)	256 (100)	4.24 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	53 (20.7)	170 (66.4)	33 (12.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.08 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	42 (16.4)	156 (60.9)	58 (22.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	3.94 (เห็นด้วย)
มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	45 (17.6)	165 (64.5)	45 (17.6)	0 (0.0)	1 (0.4)	256 (100)	3.99 (เห็นด้วย)
ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	46 (18.0)	123 (48.0)	81 (31.6)	5 (2.0)	1 (0.4)	256 (100)	3.81 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	48 (18.8)	152 (59.4)	55 (21.5)	1 (0.4)	0 (0.0)	256 (100)	3.96 (เห็นด้วย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน	32 (12.5)	152 (59.4)	68 (26.6)	4 (1.6)	0 (0.0)	256 (100)	3.83 (เห็นด้วย)
เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	39 (15.2)	128 (50.0)	86 (33.6)	3 (1.2)	0 (0.0)	256 (100)	3.79 (เห็นด้วย)
ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	33 (12.9)	118 (46.1)	103 (40.2)	2 (0.8)	0 (0.0)	256 (100)	3.71 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม							**3.95 (เห็นด้วย)**

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

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.95) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ปัจจัย คือ มีความ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก(ค่าเฉลี่ย = 4.24) รองลงมาคือ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.21) ส่วนปัจจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ย่อยอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ เพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ ต่อท่าน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องและได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.08, 3.99, 3.96, 3.94, 3.83, 3.81, 3.79 และ 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	105 (41.0)	138 (53.8)	13 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.36 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	129 (50.4)	97 (37.9)	29 (11.3)	1 (0.4)	0 (0.0)	256 (100)	4.38 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	74 (28.9)	137 (53.5)	41 (16)	3 (1.2)	1 (0.4)	256 (100)	4.09 (เห็นด้วย)
ปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	130 (50.8)	102 (39.8)	23 (9.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	256 (100)	4.41 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถ	83 (32.4)	140 (54.7)	33 (12.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.20 (เห็นด้วย)
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	46 (18.0)	158 (61.7)	52 (20.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	3.98 (เห็นด้วย)
ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	89 (34.8)	133 (52.0)	34 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.21 (เห็นด้วย)
มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	55 (21.5)	152 (59.4)	49 (19.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.02 (เห็นด้วย)
มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	95 (37.1)	139 (54.3)	21 (8.2)	1 (0.4)	0 (0.0)	256 (100)	4.28 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตนเอง	94 (36.7)	129 (50.4)	33 (12.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.24 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	65 (25.4)	144 (56.2)	47 (18.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.07 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม							**4.20 (เห็นด้วย)**

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

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.20) โดย จำแนกตามระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง6 ปัจจัย คือ ได้ทำงานที่มีความชำนาญ มี ระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.41) รองลงมาคือ เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.38)งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.36) การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.28) ความ สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.24) ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 4.21) ส่วนปัจจัยย่อยอื่น ๆ มีระดับ ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถ(ค่าเฉลี่ย = 4.20) หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย = 4.09) มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.07) มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

(ค่าเฉลี่ย = 4.02)และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย = 3.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	95 (37.1)	121 (47.3)	32 (12.5)	8 (3.1)	0 (0.0)	256 (100)	4.18 (เห็นด้วย)
เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	84 (32.8)	105 (41.0)	57 (22.3)	10 (3.9)	0 (0.0)	256 (100)	4.03 (เห็นด้วย)
มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	83 (32.4)	114 (44.5)	45 (17.6)	14 (5.5)	0 (0.0)	256 (100)	4.04 (เห็นด้วย)
มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	67 (26.2)	126 (49.2)	57 (22.3)	6 (2.3)	0 (0.0)	256 (100)	3.99 (เห็นด้วย)
ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	77 (30.1)	123 (48.0)	53 (20.7)	3 (1.2)	0 (0.0)	256 (100)	4.07 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม							**4.06 (เห็นด้วย)**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

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

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย = 4.06) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.18) รองลงมาคือ ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.07) มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ(ค่าเฉลี่ย = 4.04) เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย = 4.03) และประการสุดท้าย คือ มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	55 (21.5)	163 (63.7)	36 (14.1)	2 (0.8)	0 (0.0)	256 (100)	4.06 (เห็นด้วย)
สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพ	65 (25.4)	157 (61.3)	31 (12.1)	3 (1.2)	0 (0.0)	256 (100)	4.11 (เห็นด้วย)
อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	50 (19.5)	154 (60.2)	44 (17.2)	8 (3.1)	0 (0.0)	256 (100)	3.96 (เห็นด้วย)
ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม	43 (16.8)	163 (63.7)	42 (16.4)	7 (2.7)	1 (0.4)	256 (100)	3.94 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม							**4.01 (เห็นด้วย)**

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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.01) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยจำแนกได้ดังนี้ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.11) รองลงมาคือ การ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.96) และผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับความคิดเห็น**
ด้านลักษณะงาน	4.20	เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.06	เห็นด้วย
ด้านผู้นำ	4.02	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.01	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.95	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	เห็นด้วย

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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 15 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้านโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.04) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยจำแนกได้ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.20) รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร(ค่าเฉลี่ย = 4.06) ด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.01) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล(ข้อมูลทั่วไป) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีกลุ่มประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความความสุขในการทำงานแต่ละด้านกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและระดับตำแหน่งงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุ			F-value	Sig.
	< 30-40 ปี	41-50 ปี	> 51 ปี		
ด้านผู้นำ	3.94	4.03	4.01	0.377	0.686
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.97	3.94	3.96	0.115	0.892
ด้านลักษณะงาน	4.14	4.20	4.21	0.276	0.759
ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	4.00	4.06	4.07	0.140	0.863
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.86	4.00	4.05	1.087	0.339

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน		T-value	Sig.
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับผู้บังคับบัญชา		
ด้านผู้นำ	4.01	4.08	0.685	0.494
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.95	3.93	0.208	0.835
ด้านลักษณะงาน	4.21	4.12	0.869	0.386
ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	4.06	4.00	0.441	0.660
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.02	3.90	0.900	0.369

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: ระดับตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตาม ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งระดับปฏิบัติการและระดับผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานห้าด้าน ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน				F-value	Sig.
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	> 31 ปี		
ด้านผู้นำ	3.94	3.95	4.04	4.04	0.840	0.473
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.02	3.87	3.99	3.90	1.301	0.275
ด้านลักษณะงาน	4.20	4.20	4.20	4.18	0.019	0.997
ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	4.06	4.02	4.08	4.00	0.314	0.816
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.80	3.98	4.03	4.16	1.594	0.191

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานห้าด้าน ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	สถานภาพ			F-value	Sig.
	โสด	สมรส	อื่น ๆ		
ด้านผู้นำ	4.00	4.01	4.17	0.310	0.734
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.79	3.96	4.12	1.028	0.359
ด้านลักษณะงาน	4.07	4.20	4.50	1.858	0.158
ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	3.85	4.07	4.10	0.783	0.458
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.84	4.02	3.87	0.824	0.440

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพ

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานห้าด้าน ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน					F-value	Sig.
	≤ 10,000	10,001-30,000	30,001-50,000	50,001-70,000	> 70,001		
ด้านผู้นำ	3.90	4.06	4.01	3.99	3.99	0.540	0.707
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.25	4.01	3.94	3.93	3.90	0.659	0.621
ด้านลักษณะงาน	4.29	4.25	4.20	4.14	4.25	0.629	0.642
ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	4.10	4.08	4.09	4.01	3.98	0.300	0.878
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.87	4.01	3.99	4.08	4.04	0.317	0.866

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความความสุขในการทำงานห้าด้าน ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา				F-value	Sig.
	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
ด้านผู้นำ	4.01	4.07	3.92	3.55	1.429	0.235
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.93	4.06	3.93	3.60	1.525	0.209
ด้านลักษณะงาน	4.20	4.31	3.93	3.86	4.045	0.008*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	4.01	4.03	3.86	3.7	0.974	0.405
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.00	4.14	3.82	4.00	1.481	0.220

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในงาน ด้าน ค่านิยมร่วมขององค์การและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานนั้นระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			ต่ำกว่า ปวช.	ปวช-ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า ปวช.	4.20	-	.11225	-.26294	-.33636
	ปวช – ปวส.	4.31	-.11225	-	-.37519*	-.44862
	ปริญญาตรี	3.93	.26294	.37519*	-	-.07343
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.86	.33636	.44862	.07343	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 22 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ารายคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ได้แก่กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีกับกลุ่มการศึกษาระดับปวช.-ปวส. กล่าวคือ กลุ่มการศึกษาระดับปวช.-ปวส. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ และ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	84 (32.8)	147 (57.4)	25 (9.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.23 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	84 (32.8)	136 (53.1)	35 (13.7)	1 (0.4)	0 (0.0)	256 (100)	4.18 (เห็นด้วย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	69 (27.0)	153 (59.8)	34 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100)	4.14 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม							**4.18**

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

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ภาพรวมความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.18) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วย จำแนกได้ดังนี้ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.23) และปัจจัยย่อยด้านอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.18) และมี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.14) ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 การวิเคราะห์ภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย ภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ระดับสูง	205	80.1
ระดับปานกลาง	51	19.9
ระดับต่ำ	0	0.0
รวม	**256**	**100.0**
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.18**	
ความหมาย	**(ระดับความสุขในการทำงานสูง)**	

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

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงาน กองปฏิบัติการเหมือง เหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีระดับค่าเฉลี่ยด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.18) โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และพนักงานไม่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นภาพรวมความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
เพศ				
ชาย	265	4.18	-	-
หญิง	0	0.00		
อายุ			**1.336**	**0.263**
ต่ำกว่า 30 ปี	5	3.93		
31 – 40 ปี	14	4.09		
41 – 50 ปี	118	4.14		
51 ปีขึ้นไป	119	4.24		
สถานภาพ			**0.332**	**0.718**
โสด	11	4.09		
สมรส	241	4.18		
อื่น ๆ	4	4.33		
ระดับการศึกษา			**2.070**	**0.105**
ต่ำกว่า ปวช.	195	4.18		
ปวช. – ปวส.	46	4.27		
ปริญญาตรี	13	3.89		
สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.83		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
ระดับตำแหน่งงาน			**0.381**	**0.704**
ระดับปฏิบัติการ	241	4.18		
ระดับผู้บังคับบัญชา	15	4.13		
รายได้ต่อเดือน			**0.540**	**0.707**
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	4.08		
10,001 - 30,000 บาท	49	4.25		
30,001 - 50,000 บาท	128	4.17		
50,001 - 70,000 บาท	59	4.12		
70,001 บาท ขึ้นไป	16	4.27		
อายุการทำงาน			**0.954**	**0.415**
ต่ำกว่า 10 ปี	15	4.04		
11 - 20 ปี	63	4.21		
21 – 30 ปี	157	4.20		
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	21	4.04		

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาและอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั่นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลทุก ๆ ด้านไม่มีผลต่อภาพรวมของความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	**ปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน (ความพึงพอใจในงาน)**						
	B	Std. Error	β	p-value (Sig.)	T	R	R-Square
ด้านลักษณะงาน	.447	.117	.274	.000*	3.834	.510	.260
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.052	.068	.047	.449	.758		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-.085	.099	-.062	.391	-.859		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.151	.074	.128	.041*	2.054		
ด้านผู้นำ	.405	.098	.267	.000*	4.113		
F-Value = 17.579 ; p-value (Sig.) = .000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน(ความพึงพอใจในงาน)

จากตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 17.579) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.510 และระดับภาพรวม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 74.0 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด (β=0.274) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ (β=0.267)และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (β=0.128) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	**ปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน (ความกระตือรือร้นในงาน)**						
	B	Std. Error	β	p-value (Sig.)	T	R	R-Square
ด้านลักษณะงาน	.454	.115	.283	.000*	3.947	.508	.258
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.177	.067	.163	.009*	2.632		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-.147	.098	-.109	.134	-1.503		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.185	.073	.159	.012*	2.545		
ด้านผู้นำ	.266	.097	.178	.007*	2.738		
F-value = 17.407 ; P-value (Sig.) = .000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน(ความกระตือรือร้นในงาน)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 17.407) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.508 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้านคิดเป็นร้อยละ 25.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 74.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานได้มากที่สุด (β = .283) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ (β=.178) ด้านค่านิยมขององค์กร (β=.163) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (β=.159) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	ปัจจัยย่อยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน (ความรื่นรมย์ในงาน)						
	B	Std. Error	β	p-value (Sig.)	T	R	R-Square
ด้านลักษณะงาน	.549	.126	.312	.000*	4.362	.509	.259
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.183	.073	.154	.013*	2.496		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-.031	.107	-.021	.770	-.293		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-.027	.079	-.021	.738	-.335		
ด้านผู้นำ	.351	.106	.215	.001*	3.305		
F-value = 17.517 ; P-value (Sig.) = .000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน(ความรื่นรมย์ในงาน)

จากตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 28.621) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.509 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 74.1เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานด้านผู้นำและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.312$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ($\beta=0.215$)และด้านค่านิยมขององค์กร ($\beta=0.154$) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	**ภาพรวมของความสุขในการทำงาน**						
	B	Std. Error	β	p-value (Sig.)	T	R	R-Square
ด้านลักษณะงาน	0.483	0.092	0.350	0.000*	5.275	0.603	0.364
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.137	0.053	0.147	0.011*	2.566		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-0.088	0.078	-0.076	0.261	-1.127		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.103	0.058	0.103	0.076	1.783		
ด้านผู้นำ	0.341	0.077	0.265	0.000*	4.403		
F-value = 28.621 ; P-value (Sig.) = .000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ค่า (F = 28.621) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่า

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.603 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 63.6 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.350$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ($\beta=0.265$)และด้านค่านิยมขององค์กร($\beta=0.147$) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved