

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 131 ชุด ซึ่งสอบถามจากพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานเขตกำแพงเพชร ที่ปฏิบัติงานประจำสาขา อันได้แก่ ผู้จัดการสาขา รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด รองผู้จัดการบริการลูกค้า พนักงานบริการลูกค้า ซึ่งเป็นทั้งพนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้าง โดยนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์และแปลผลแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน (ตารางที่ 4.1- 4.8)

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับข้อมูลที่แสดงถึงความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล (ตารางที่ 4.9-4.12)

2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล (ตารางที่ 4.13-4.30)

ส่วนที่ 3 เป็นการวัดระดับความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานและปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร

3.1 ระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร (ตารางที่ 4.31)

3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร (ตารางที่ 4.32-4.38)

3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร (ตารางที่ 4.39-4.40, แผนภาพที่ 4.1-4.3)

3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและระบบการให้รางวัล กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร (ตารางที่ 4.41-4.44)

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ พนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานเขตกำแพงเพชร ที่ปฏิบัติงานประจำสาขา อันได้แก่ ผู้จัดการสาขา รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด รองผู้จัดการบริการลูกค้า พนักงานบริการลูกค้า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริการ ซึ่งเป็นทั้งพนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้าง มีจำนวนทั้งสิ้น 131 คน (ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2552: ออนไลน์)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ข้อมูลส่วนนี้วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มีผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	58	44.27
หญิง	73	55.73
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.27 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.73

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	36	27.48
31-45 ปี	41	31.30
มากกว่า 45 ปี	54	41.22
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีอายุมากกว่า 45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.22 รองลงมามีอายุ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.30 และต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	50	38.17
สมรส	73	55.73
อื่นๆ ได้แก่ หย่าร้าง,หม้าย	8	6.11
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.73 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.17 และมีสถานภาพอื่นๆ ได้แก่ หย่าร้าง หม้าย คิดเป็นร้อยละ 6.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	9.16
ปริญญาตรี	107	81.68
ปริญญาโท	12	9.16
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.68 รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทเท่ากับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับรายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	28	21.37
20,000-40,000 บาท	39	29.77
40,001-60,000 บาท	31	23.66
มากกว่า 60,000 บาท	33	25.19
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.77 รองลงมามีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.19 ระดับรายได้ต่อเดือน 40,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.66 และมีระดับรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	37	28.20
6-14 ปี	10	7.60
15-22 ปี	43	32.80
มากกว่า 22 ปี	41	31.30
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีอายุการทำงาน 15-22 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.80 รองลงมาคืออายุการทำงานมากกว่า 22 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.30 อายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.20 และมีอายุการทำงาน 6-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับหัวหน้างาน	37	28.24
พนักงานระดับปฏิบัติการ	94	71.76
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีตำแหน่งงานในระดับพนักงานปฏิบัติการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.76 และมีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 28.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานประจำ	95	72.52
พนักงานตามสัญญาจ้าง	36	27.48
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 72.52 และเป็นพนักงานตามสัญญาจ้าง คิดเป็นร้อยละ 27.48 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน  
ประกอบด้วย

2.1 ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงาน เขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล

โดยในการวิเคราะห์ส่วนนี้แบ่งช่วงของระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert-Type scale) (เดียนจิตต์ จิตต์อารี, 2542) มีการกำหนดให้คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็น คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล

มีผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



## 2.1 ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานสาขา  
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ยและ การแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ สร้างและพัฒนาทีมงาน	3 (2.3)	1 (0.8)	6 (4.6)	28 (21.4)	93 (71.0)	131 (100.0)	4.58 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3 (2.3)	2 (1.5)	7 (5.3)	48 (36.6)	71 (54.2)	131 (100.0)	4.39 เห็นด้วย
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้ พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และ พันธกิจขององค์กร	3 (2.3)	0 (0.00)	9 (6.9)	48 (36.6)	71 (54.2)	131 (100.0)	4.40 เห็นด้วย
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทาง ที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นใน องค์กร	3 (2.3)	2 (1.5)	11 (8.4)	57 (43.5)	58 (44.3)	131 (100.0)	4.26 เห็นด้วย
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ พนักงานในองค์กรเพื่อให้เขา เหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3 (2.3)	2 (1.5)	9 (6.9)	39 (29.8)	78 (59.5)	131 (100.0)	4.43 เห็นด้วย
6. หัวหน้างานของท่านสามารถดึง ศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ ท่านสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	5 (3.8)	4 (3.1)	22 (16.8)	55 (42.0)	45 (34.4)	131 (100.0)	4.00 เห็นด้วย

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ยและการแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
7.หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรมชาติ	7 (5.3)	5 (3.8)	22 (16.8)	46 (35.1)	51 (38.9)	131 (100.0)	3.98 เห็นด้วย
8.ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	6 (4.6)	4 (3.1)	21 (16.0)	56 (42.7)	44 (33.6)	131 (100.0)	3.98 เห็นด้วย
9.ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	2 (1.5)	9 (6.9)	13 (9.9)	52 (39.7)	55 (42.0)	131 (100.0)	4.14 เห็นด้วย
10.หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	5 (3.8)	5 (3.8)	20 (15.3)	68 (51.9)	33 (25.2)	131 (100.0)	3.91 เห็นด้วย
11.หัวหน้างานของท่านเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	7 (5.3)	5 (3.8)	17 (13.0)	60 (45.8)	42 (32.1)	131 (100.0)	3.95 เห็นด้วย
12.หัวหน้างานของท่านมีความเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเสมอ	7 (5.3)	6 (4.6)	18 (13.7)	60 (45.8)	40 (30.5)	131 (100.0)	3.92 เห็นด้วย
13.เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอ	7 (5.3)	4 (3.1)	17 (13.0)	55 (42.0)	48 (36.6)	131 (100.0)	4.02 เห็นด้วย
14.ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	3 (2.3)	3 (2.3)	15 (11.5)	72 (55.0)	38 (29.0)	131 (100.0)	4.06 เห็นด้วย

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ยและการแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
15.หัวหน้างานของท่านมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้	5 (3.8)	4 (3.1)	15 (11.5)	56 (42.7)	51 (38.9)	131 (100.0)	4.10 เห็นด้วย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	4.6 (3.5)	3.7 (2.8)	14.8 (11.3)	53.3 (40.7)	54.5 (41.6)	131.0 (100.0)	<b>4.14</b> เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยรวมพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า พนักงานสาขาที่มีความคิดเห็นว่าเป็นผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ส่วนองค์ประกอบย่อยที่เหลือพนักงานสาขาที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.39 ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หัวหน้างานมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน พนักงานได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 หัวหน้างานสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม เป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 หัวหน้างานเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 หัวหน้างานมีความเอาใจใส่

ผู้ร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และหัวหน้างานและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น  
โดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ยและการแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	3 (2.3)	3 (2.3)	17 (13.0)	58 (44.3)	50 (38.2)	131 (100.0)	4.14 เห็นด้วย
2.ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	1 (0.8)	3 (2.3)	11 (8.4)	69 (52.7)	47 (35.9)	131 (100.0)	4.21 เห็นด้วย
3.ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	1 (0.8)	0 (0.00)	9 (6.9)	72 (55.0)	49 (37.4)	131 (100.0)	4.28 เห็นด้วย
4.ท่านได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อประสบผลสำเร็จ	1 (0.8)	5 (3.8)	24 (18.3)	70 (53.4)	31 (23.7)	131 (100.0)	3.95 เห็นด้วย
5.เพื่อนร่วมงานของท่านต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ	0 (0.00)	3 (2.3)	18 (13.7)	63 (48.1)	47 (35.9)	131 (100.0)	4.18 เห็นด้วย
6.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้	1 (0.8)	0 (0.00)	12 (9.2)	56 (42.7)	62 (47.3)	131 (100.0)	4.36 เห็นด้วย
7.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2 (1.5)	0 (0.00)	11 (8.4)	74 (56.5)	44 (33.6)	131 (100.0)	4.21 เห็นด้วย
8.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	2 (1.5)	0 (0.00)	18 (13.7)	73 (55.7)	38 (29.0)	131 (100.0)	4.11 เห็นด้วย
9.ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	2 (1.5)	1 (0.8)	13 (9.9)	64 (48.9)	51 (38.9)	131 (100.0)	4.23 เห็นด้วย
10.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ	2 (1.5)	6 (4.6)	25 (19.1)	64 (48.9)	34 (26.0)	131 (100.0)	3.93 เห็นด้วย
11.ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	2 (1.5)	2 (1.5)	25 (19.1)	69 (52.7)	33 (25.2)	131 (100.0)	3.98 เห็นด้วย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	1.5 (1.2)	2.1 (1.6)	16.6 (12.7)	66.5 (50.8)	44.2 (33.7)	131.0 (100.0)	<b>4.14</b> <b>เห็นด้วย</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โดยรวมพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า พนักงานสาขามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ คือ พนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 มากที่สุด และรองลงมาคือการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 พนักงานมีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 พนักงานได้รับการยอมรับและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 พนักงานต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับเพื่อนพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การได้รับคำชมเชย สรรเสริญจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานสาขา  
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย และการ แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1.งานที่ท่านทำมีความหลากหลาย	2 (1.5)	5 (3.8)	15 (11.5)	61 (46.6)	48 (36.6)	131 (100.0)	4.13 เห็นด้วย
2.ท่านมีโอกาสใช้ทักษะ ความสามารถในการทำงาน	1 (0.8)	4 (3.1)	15 (11.5)	73 (55.7)	38 (29.0)	131 (100.0)	4.09 เห็นด้วย
3.เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม	1 (0.8)	3 (2.3)	16 (12.2)	72 (55.0)	39 (29.8)	131 (100.0)	4.11 เห็นด้วย
4.ท่านมีโอกาสในการควบคุม/ บังคับบัญชา/ตัดสินใจในงาน	3 (2.3)	4 (3.1)	23 (17.6)	77 (58.8)	24 (18.3)	131 (100.0)	3.88 เห็นด้วย
5.ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกและ สนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน	1 (0.8)	7 (5.3)	21 (16.0)	71 (54.2)	31 (23.7)	131 (100.0)	3.95 เห็นด้วย
6.ท่านได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ	2 (1.5)	6 (4.6)	14 (10.7)	64 (48.9)	45 (34.4)	131 (100.0)	4.10 เห็นด้วย
7.ท่านเชื่อว่าเป็นงานที่มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในสายงาน	1 (0.8)	6 (4.6)	19 (14.5)	52 (39.7)	53 (40.5)	131 (100.0)	4.15 เห็นด้วย
8.ท่านมีความรู้สึกสนุกและรื่นเริง กับการทำงาน	2 (1.5)	6 (4.6)	12 (9.2)	67 (51.1)	44 (33.6)	131 (100.0)	4.11 เห็นด้วย
9.เป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับ บุคคลภายนอก	1 (0.8)	2 (1.5)	8 (6.1)	60 (45.8)	60 (45.8)	131 (100.0)	4.34 เห็นด้วย
10.ลักษณะงานที่ท่านทำมีความเป็น ระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	0 (0.00)	2 (1.5)	12 (9.2)	72 (55.0)	45 (34.4)	131 (100.0)	4.22 เห็นด้วย
11.ท่านมีอิสระในการทำงานอย่าง เต็มที่	2 (1.5)	7 (5.3)	21 (16.0)	69 (52.7)	32 (24.4)	131 (100.0)	3.93 เห็นด้วย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	1.5 (1.1)	4.7 (3.6)	16.0 (12.2)	67.1 (51.2)	41.7 (31.9)	131.0 (100.0)	<b>4.09</b> เห็นด้วย



จากตารางที่ 4.11 พบว่า โดยรวมพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า พนักงานสาขามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ คือ เป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มากที่สุด รองลงมา ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เป็นงานที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 งานมีความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ ตำแหน่งคุณค่าทางสังคมและพนักงานมีความรู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 พนักงานได้ทำงานที่ตนชอบและชำนาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 พนักงานมีโอกาสใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 พนักงานได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 พนักงานมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และพนักงานมีโอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 น้อยที่สุด ตามลำดับ



ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล

ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย และการ แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1.หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้าง ค่าจ้างที่เหมาะสม	5 (3.8)	6 (4.6)	12 (9.2)	66 (50.4)	42 (32.1)	131 (100.0)	4.02 เห็นด้วย
2.การให้ค่าตอบแทนมีการพิจารณา ถึงความยุติธรรมภายนอก เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น	4 (3.1)	6 (4.6)	12 (9.2)	69 (52.7)	40 (30.5)	131 (100.0)	4.03 เห็นด้วย
3.การให้ค่าตอบแทนมีความ ยุติธรรมภายใน เมื่อเทียบกับงานอื่น ที่มีค่าจ้างระดับเดียวกันในองค์กร	4 (3.1)	7 (5.3)	18 (13.7)	63 (48.1)	39 (29.8)	131 (100.0)	3.96 เห็นด้วย
4.นำหน้าการให้คะแนนประเมินผล การปฏิบัติงานของงานประจำวันต่อ ผลงานตามเป้าหมาย(KPI)ที่ได้รับ ตามสัดส่วน 30:70 มีความเหมาะสม	6 (4.6)	15 (11.5)	21 (16.0)	64 (48.9)	25 (19.1)	131 (100.0)	3.66 เห็นด้วย
5.ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี หลักเกณฑ์แน่ชัด	4 (3.1)	11 (8.4)	27 (20.6)	62 (47.3)	27 (20.6)	131 (100.0)	3.74 เห็นด้วย
6.หน่วยงานมีการปรับขึ้นเงินเดือน และระดับค่าจ้างที่เหมาะสม	4 (3.1)	5 (3.8)	26 (19.8)	60 (45.8)	36 (27.5)	131 (100.0)	3.91 เห็นด้วย
7.การประเมินผล ปีละ 2 ครั้ง เพียงพอและเหมาะสมแล้ว	5 (3.8)	6 (4.6)	28 (21.4)	59 (45.0)	33 (25.2)	131 (100.0)	3.83 เห็นด้วย
8.การประเมินผลตามเป้าหมายการ ทำงาน(KPI)เป็นวิีวัดค่าของผลการ ปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรง	8 (6.1)	15 (11.5)	29 (22.1)	58 (44.3)	21 (16.0)	131 (100.0)	3.53 เห็นด้วย

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล (ต่อ)

ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ยและการแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
9.เป้าหมายของการทำงานแต่ละคนที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกันมีความยากง่าย เท่ากัน	11 (8.4)	12 (9.2)	34 (26.0)	53 (40.5)	21 (16.0)	131 (100.0)	3.47 เฉยๆ
10.การมีผู้ประเมินมากกว่า 1 คนทำให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น	2 (1.5)	5 (3.8)	15 (11.5)	65 (49.6)	44 (33.6)	131 (100.0)	4.10 เห็นด้วย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	5.3 (4.0)	8.8 (6.7)	22.2 (16.9)	61.9 (47.3)	32.8 (25.0)	131.0 (100.0)	<b>3.83</b> เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.12 พบว่า โดยรวมพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า พนักงานสาขามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 9 องค์ประกอบ คือ การมีผู้ประเมินมากกว่า 1 คนทำให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มากที่สุด รองลงมาคือ การให้ค่าตอบแทนมีการพิจารณาถึงความยุติธรรมภายนอกเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การให้ค่าตอบแทนมีความยุติธรรมภายใน เมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีค่าจ้างระดับเดียวกันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 หน่วยงานมีการปรับขึ้นเงินเดือนและระดับค่าจ้างที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การประเมินผลปีละ 2 ครั้ง เพียงพอและเหมาะสมแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์แน่ชัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 นำหนักการให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของงานประจำวันต่อผลงานตามเป้าหมาย(KPI)ที่ได้รับ ตามสัดส่วน 30:70 มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.66 และการประเมินผลตามเป้าหมายการทำงาน(KPI)เป็นวิธีวัดค่าของผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 น้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนอีกหนึ่งองค์ประกอบย่อยที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ คือเป้าหมายของการทำงานแต่ละคนที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกันมีความยากง่ายเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## 2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ และลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ		T-Test	
		Mean	S.D.	T-value	sig.
เพศ	ชาย	4.11	0.75	0.104	0.748
	หญิง	4.16	0.73		
ลักษณะการจ้างงาน	พนักงานประจำ	4.22	0.71	0.855	0.357
	พนักงานตามสัญญาจ้าง	3.94	0.77		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ และลักษณะการจ้างงาน มีผลการทดสอบเป็นดังนี้

พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 จะเห็นได้ว่า เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำมากกว่าเพศชาย เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติค่าที (T-Test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.748) แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนพนักงานตามสัญญาจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 จะเห็นได้ว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานตาม

สัญญาจ้าง เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติค่าที (T-Test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.357) แสดงว่า พนักงานประจำและพนักงานตามสัญญาจ้างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.95	0.78	1.967	0.144
	31-45 ปี	4.15	0.85		
	มากกว่า 45 ปี	4.26	0.59		
ระดับรายได้ต่อ เดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.96	0.79	0.998	0.396
	20,000-40,000 บาท	4.15	0.79		
	40,001-60,000 บาท	4.14	0.71		
	มากกว่า 60,000 บาท	4.28	0.63		
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	3.96	0.77	1.199	0.313
	6-14	4.35	0.48		
	15-22	4.21	0.74		
	มากกว่า 22 ปี	4.18	0.74		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

พบว่า พนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26 ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.95 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis

of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.144) แสดงว่าพนักงานกลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้างและหม้าย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.64 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพ โสด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.01 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.059) แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.48 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.88 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( sig. = 0.134) แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีระดับต่ำกว่า 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.96 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.396) แสดงว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 6-14 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.35 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.96 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.313) แสดงว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ และลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็นปัจจัย		T-Test	
		ด้านเพื่อนร่วมงาน		T-value	sig.
		Mean	S.D.		
เพศ	ชาย	4.09	0.65	0.085	0.771
	หญิง	4.18	0.55		
ลักษณะการจ้างงาน	พนักงานประจำ	4.17	0.58	0.478	0.491
	พนักงานตามสัญญาจ้าง	4.08	0.64		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ และลักษณะการจ้างงาน มีผลการทดสอบเป็นดังนี้

พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 จะเห็นได้ว่า เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าเพศชาย เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติค่าที (T-Test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.771) แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนพนักงานตามสัญญาจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 จะเห็นได้ว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานตามสัญญาจ้าง เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติค่าที (T-Test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.491) แสดงว่า พนักงานประจำและพนักงานตามสัญญาจ้างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	4.10	0.66	0.748	0.475
	31-45 ปี	4.08	0.70		
	มากกว่า 45 ปี	4.22	0.44		
ระดับรายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.25	0.53	1.814	0.148
	20,000-40,000 บาท	3.99	0.78		
	40,001-60,000 บาท	4.09	0.49		
	มากกว่า 60,000 บาท	4.28	0.45		
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	4.11	0.65	0.771	0.512
	6-14 ปี	4.26	0.53		
	15-22 ปี	4.06	0.67		
	มากกว่า 22 ปี	4.23	0.47		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

พบว่า พนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุ 31-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.08 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.475) แสดงว่าพนักงานกลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน



พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.99 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.148) แสดงว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 6-14 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.06 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.512) แสดงว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามเพศ และลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะของงาน		T-Test	
		Mean	S.D.	T-value	sig.
เพศ	ชาย	4.13	0.62	1.232	0.269
	หญิง	4.06	0.62		
ลักษณะการจ้างงาน	พนักงานประจำ	4.24	0.46	10.856	0.001*
	พนักงานตามสัญญาจ้าง	3.69	0.79		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามเพศ และลักษณะการจ้างงาน มีผลการทดสอบเป็นดังนี้

พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะของงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.06 จะเห็นได้ว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน มากกว่าเพศหญิง เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติค่าที (T-Test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.269) แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนพนักงานตามสัญญาจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน เฉลี่ยเท่ากับ 3.69 จะเห็นได้ว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน มากกว่าพนักงานตามสัญญาจ้าง เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติค่าที (T-Test) พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.001\*) แสดงว่า พนักงานประจำและพนักงานตามสัญญาจ้างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะของงาน		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.68	0.78	13.368	0.000*
	31-45 ปี	4.29	0.49		
	มากกว่า 45 ปี	4.22	0.44		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานกลุ่มอายุ 31-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน เฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29 ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน เฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.68 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.000\*) แสดงว่าพนักงานกลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ	(J) อายุ	ค่าเฉลี่ยส่วนต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	31-45 ปี	-0.6093	0.13	0.000*
	มากกว่า 45 ปี	-0.5421	0.12	0.000*
31-45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.6093	0.13	0.000*
	มากกว่า 45 ปี	0.0672	0.12	0.850
มากกว่า 45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.5421	0.12	0.000*
	31-45 ปี	-0.0672	0.12	0.850

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี และต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มอายุอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะของงาน		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
ระดับรายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.80	0.67	4.358	0.006*
	20,000-40,000 บาท	4.05	0.74		
	40,001-60,000 บาท	4.14	0.51		
	มากกว่า 60,000 บาท	4.34	0.38		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.80 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.006\*) แสดงว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ยส่วนต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	-0.2558	0.15	0.396
	40,001-60,000 บาท	-0.3453	0.16	0.183
	มากกว่า 60,000 บาท	-0.5461	0.15	0.007*
20,000-40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.2558	0.15	0.396
	40,001-60,000 บาท	-0.0895	0.14	0.942
	มากกว่า 60,000 บาท	-0.2903	0.14	0.243
40,001-60,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.3453	0.16	0.183
	20,000-40,000 บาท	0.0895	0.14	0.942
	มากกว่า 60,000 บาท	-0.2008	0.15	0.614
มากกว่า 60,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.5461	0.15	0.007*
	20,000-40,000 บาท	0.2903	0.14	0.243
	40,001-60,000 บาท	0.2008	0.15	0.614

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ในขณะที่พนักงานกลุ่มระดับรายได้อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะของงาน		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	3.70	0.78	8.045	0.000*
	6-14	4.32	0.34		
	15-22	4.22	0.51		
	มากกว่า 22 ปี	4.26	0.45		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 6-14 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.32 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.70 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.000\*) แสดงว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานเฉลี่ยแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ยส่วนต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 6 ปี	6-14	-0.6179	0.20	0.032*
	15-22	-0.5154	0.13	0.002*
	มากกว่า 22 ปี	-0.5570	0.13	0.001*
6-14 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	0.6179	0.20	0.032*
	15-22	0.1025	0.20	0.968
	มากกว่า 22 ปี	0.0610	0.20	0.993
15-22 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	0.5154	0.13	0.002*
	6-14	-0.1025	0.20	0.968
	มากกว่า 22 ปี	-0.0416	0.13	0.991
มากกว่า 22 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	0.5570	0.13	0.001*
	6-14	-0.0610	0.20	0.993
	15-22	0.0416	0.13	0.991

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี และมากกว่า 6-14 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุการทำงานอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามเพศ และลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการให้รางวัล		T-Test	
		Mean	S.D.	T-value	sig.
เพศ	ชาย	3.95	0.60	6.567	0.012*
	หญิง	3.76	0.85		
ลักษณะการจ้างงาน	พนักงานประจำ	3.99	0.64	7.537	0.007*
	พนักงานตามสัญญา				
	จ้าง	3.46	0.90		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามเพศ และลักษณะการจ้างงาน มีผลการทดสอบเป็นดังนี้

พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล เฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล เฉลี่ยเท่ากับ 3.76 จะเห็นได้ว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มากกว่าเพศหญิง เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติค่าที (T-Test) พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.012\*) แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล เฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนพนักงานตามสัญญาจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล เฉลี่ยเท่ากับ 3.46 จะเห็นได้ว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มากกว่าพนักงานตามสัญญาจ้าง เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติค่าที (T-Test) พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.007\*) แสดงว่า พนักงานประจำและพนักงานตามสัญญาจ้างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการให้รางวัล		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	0.89	8.565	0.000*
	31-45 ปี	4.12	0.61		
	มากกว่า 45 ปี	3.90	0.65		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานกลุ่มอายุ 31-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล เฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล เฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.45 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.000\*) แสดงว่าพนักงานกลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ	(J) อายุ	ค่าเฉลี่ยส่วนต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	31-45 ปี	-0.6628	0.16	0.000*
	มากกว่า 45 ปี	-0.4414	0.15	0.018*
31-45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.6628	0.16	0.000*
	มากกว่า 45 ปี	0.2215	0.15	0.326
มากกว่า 45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.4414	0.15	0.018*
	31-45 ปี	-0.2215	0.15	0.326

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลมากกว่าพนักงานที่มีต่ำกว่า 30 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
ระดับรายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.46	0.95	3.878	0.011*
	20,000-40,000 บาท	3.84	0.67		
	40,001-60,000 บาท	3.97	0.64		
	มากกว่า 60,000 บาท	4.05	0.65		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.80 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.006\*) แสดงว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ยส่วนต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	-0.3841	0.18	0.214
	40,001-60,000 บาท	-0.515	0.19	0.066
	มากกว่า 60,000 บาท	-0.5975	0.19	0.020*
20,000-40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.3841	0.18	0.214
	40,001-60,000 บาท	-0.1309	0.18	0.906
	มากกว่า 60,000 บาท	-0.2134	0.17	0.675
40,001-60,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.515	0.19	0.066
	20,000-40,000 บาท	0.1309	0.18	0.906
	มากกว่า 60,000 บาท	-0.0825	0.18	0.977
มากกว่า 60,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.5975	0.19	0.020*
	20,000-40,000 บาท	0.2134	0.17	0.675
	40,001-60,000 บาท	0.0825	0.18	0.977

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า ระดับรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ในขณะที่พนักงานกลุ่มระดับรายได้อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	3.48	0.89	4.994	0.003*
	6-14 ปี	3.97	0.71		
	15-22 ปี	4.09	0.57		
	มากกว่า 22 ปี	3.89	0.69		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.48 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.003\*) แสดงว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ยส่วนต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 6 ปี	6-14	-0.4892	0.26	0.307
	15-22	-0.6104	0.16	0.003*
	มากกว่า 22 ปี	-0.4087	0.16	0.104
6-14 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	0.4892	0.26	0.307
	15-22	-0.1212	0.25	0.972
	มากกว่า 22 ปี	0.0805	0.25	0.992
15-22 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	0.6104	0.16	0.003*
	6-14	0.1212	0.25	0.972
	มากกว่า 22 ปี	0.2017	0.16	0.649
มากกว่า 22 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	0.4087	0.16	0.104
	6-14	-0.0805	0.25	0.992
	15-22	-0.2017	0.16	0.649

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ระดับอายุการทำงานของพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุการทำงานอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน



ส่วนที่ 3 การวัดระดับความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและระบบการให้รางวัล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

### 3.1 ระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตท่าแพงเพชร

โดยในการวิเคราะห์ส่วนนี้แบ่งช่วงของระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับใช้มาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert-Type scale) (เดือนจิตต์ จิตต์อารี, 2542) มีการกำหนดให้คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็น คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ผลคะแนนที่ได้ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยโดยคะแนนเฉลี่ยที่ได้นำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.49	พนักงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน
1.50-2.49	พนักงานค่อนข้างไม่มีความสุขในการทำงาน
2.50-3.49	พนักงานรู้สึกเฉยๆ
3.50-4.49	พนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน
4.50-5.00	พนักงานมีความสุขในการทำงาน

มีผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ตารางที่ 4.31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร เกี่ยวกับการวัดระดับความสุขในการทำงาน

การวัดระดับความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ยและการแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1. ท่านมีความรู้สึกที่กระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน	4 (3.1)	9 (6.9)	14 (10.7)	70 (53.4)	34 (26.0)	131 (100.0)	3.92 พนักงาน ค่อนข้างมี ความสุขใน การทำงาน
2. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดีสนใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	5 (3.8)	6 (4.6)	17 (13.0)	66 (50.4)	37 (28.2)	131 (100.0)	3.95 พนักงาน ค่อนข้างมี ความสุขใน การทำงาน
3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	3 (2.3)	5 (3.8)	10 (7.6)	66 (50.4)	47 (35.9)	131 (100.0)	4.14 พนักงาน ค่อนข้างมี ความสุขใน การทำงาน
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	4.0 (3.1)	6.7 (5.1)	13.7 (10.4)	67.3 (51.4)	39.3 (30.0)	131.0 (100.0)	<b>4.00</b> พนักงาน ค่อนข้างมี ความสุขใน การทำงาน

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ว่า มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน รองลงมา มีความคิดเห็นว่ามี ความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดีใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดี ในการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขใน การทำงาน และพนักงานมีความคิดเห็นว่ามี ความรู้สึกมีระเบียบในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุก กับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความสุข อยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 ความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขใน การทำงาน

### 3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.32 แสดงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ และลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความสุขในการทำงาน		T-Test	
		Mean	S.D.	T-value	sig.
เพศ	ชาย	4.09	0.72	4.177	0.043*
	หญิง	3.94	0.96		
ลักษณะการจ้างงาน	พนักงานประจำ	4.19	0.66	17.963	0.000*
	พนักงานตามสัญญาจ้าง	3.52	1.11		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ และลักษณะการจ้างงาน มีผลการทดสอบเป็นดังนี้

พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 3.94 จะเห็นได้ว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มากกว่าเพศหญิง เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติค่าที (T-Test) พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.043\*) แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนพนักงานตามสัญญาจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการให้รางวัล เฉลี่ยเท่ากับ 3.52 จะเห็นได้ว่า พนักงานประจำมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานตามสัญญาจ้าง เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติค่าที (T-Test) พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.000\*) แสดงว่า พนักงานประจำและพนักงานตามสัญญาจ้างมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความสุขในการทำงาน		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.50	1.10	9.656	0.000*
	31-45 ปี	4.15	0.75		
	มากกว่า 45 ปี	4.22	0.60		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน เฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.50 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.000\*) แสดงว่าพนักงานกลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ	(J) อายุ	ค่าเฉลี่ยส่วนต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	31-45 ปี	-0.6549	0.18	0.003*
	มากกว่า 45 ปี	-0.7228	0.17	0.000*
31-45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.6549	0.18	0.003*
	มากกว่า 45 ปี	-0.0678	0.17	0.922
มากกว่า 45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.7228	0.17	0.000*
	31-45 ปี	0.0678	0.17	0.922

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือพนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 31-45 ปี และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความสุขในการทำงาน		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
ระดับรายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.62	1.09	4.420	0.005*
	20,000-40,000 บาท	3.86	0.96		
	40,001-60,000 บาท	4.20	0.63		
	มากกว่า 60,000 บาท	4.30	0.52		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.62 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.005\*) แสดงว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ยส่วนต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	-0.2451	0.21	0.701
	40,001-60,000 บาท	-0.586	0.22	0.067
	มากกว่า 60,000 บาท	-0.6848	0.21	0.019*
20,000-40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.2451	0.21	0.701
	40,001-60,000 บาท	-0.3409	0.2	0.409
	มากกว่า 60,000 บาท	-0.4397	0.2	0.176
40,001-60,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.586	0.22	0.067
	20,000-40,000 บาท	0.3409	0.2	0.409
	มากกว่า 60,000 บาท	-0.0988	0.21	0.973
มากกว่า 60,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.6848	0.21	0.019*
	20,000-40,000 บาท	0.4397	0.2	0.176
	40,001-60,000 บาท	0.0988	0.21	0.973

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า ระดับรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ในขณะที่พนักงานกลุ่มระดับรายได้อื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.37 แสดงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปร	กลุ่ม	ระดับความสุขในการทำงาน		One-Way ANOVA	
		Mean	S.D.	F	sig.
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	3.51	1.09	6.490	0.000*
	6-14 ปี	4.37	0.64		
	15-22 ปี	4.13	0.72		
	มากกว่า 22 ปี	4.22	0.62		

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 6-14 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 ในขณะที่พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.51 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยการหาค่า F-Test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig. = 0.000\*) แสดงว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ยส่วนต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 6 ปี	6-14 ปี	-0.8540	0.29	0.038*
	15-22 ปี	-0.6189	0.18	0.011*
	มากกว่า 22 ปี	-0.7063	0.18	0.003*
6-14 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	0.8540	0.29	0.038*
	15-22 ปี	0.2351	0.29	0.878
	มากกว่า 22 ปี	0.1477	0.29	0.966
15-22 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	0.6189	0.18	0.011*
	6-14 ปี	-0.2351	0.29	0.878
	มากกว่า 22 ปี	-0.0874	0.18	0.970
มากกว่า 22 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	0.7063	0.18	0.003*
	6-14 ปี	-0.1477	0.29	0.966
	15-22 ปี	0.0874	0.18	0.970

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า อายุการทำงานของพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 22 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 15-22 ปี อายุการทำงาน 6-14 ปี และอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานกลุ่มอายุการทำงานอื่นๆมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

### 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต กำแพงเพชร

การศึกษาในครั้งนี้หนึ่งในวัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ โดยก่อนที่จะนำข้อมูลมาประมวลผลต้องตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

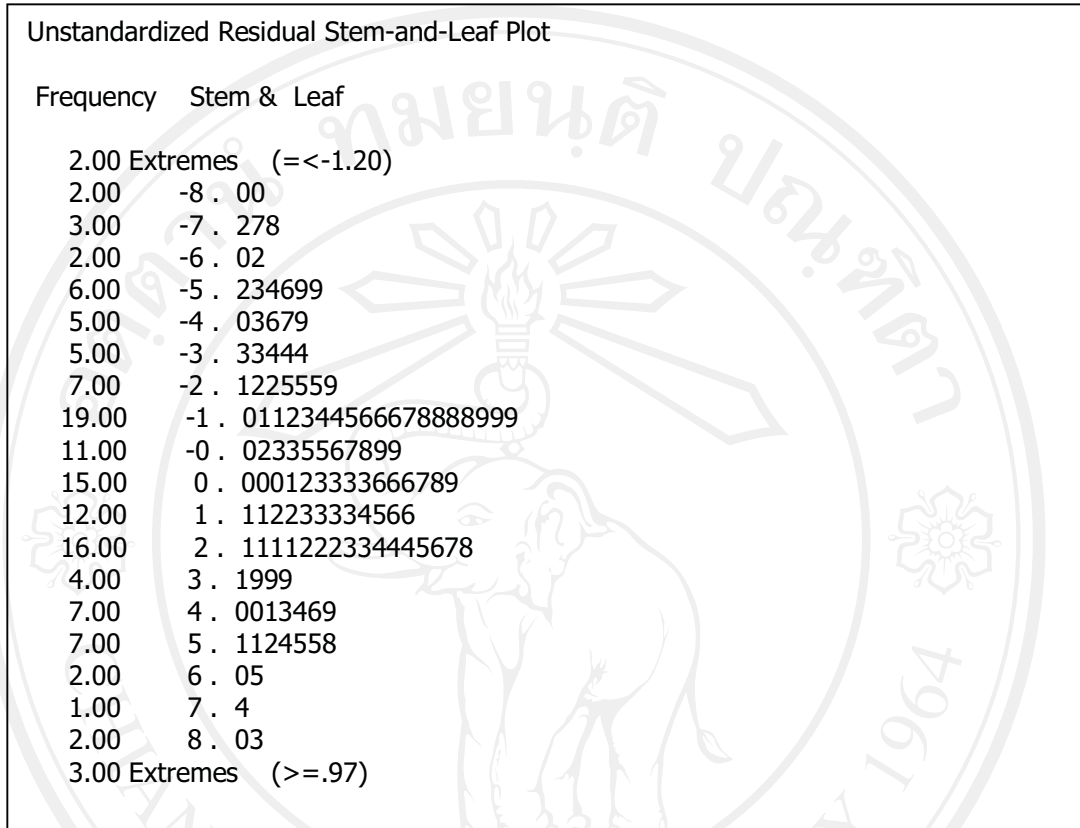
**เงื่อนไขข้อที่ 1** ค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับศูนย์

เงื่อนไขข้อนี้เป็นจริงเสมอไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ เนื่องจากใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุดในการประมาณค่า  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$  และ  $\beta_7$  จะทำให้  $e(\text{error}) = 0$  เสมอ

**เงื่อนไขข้อที่ 2** ค่าความคลาดเคลื่อน  $e$  เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

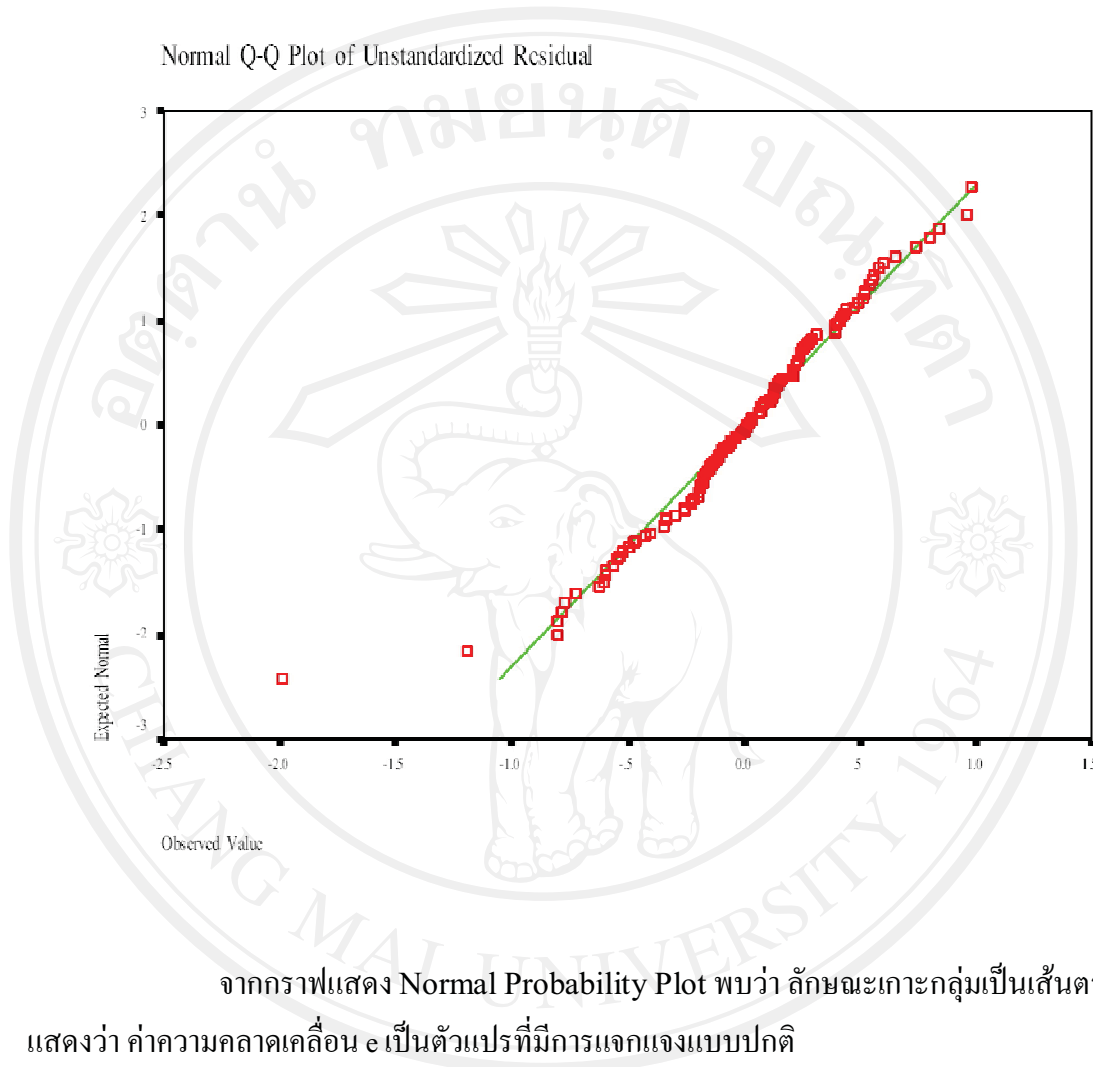
การตรวจสอบว่าค่าความคลาดเคลื่อน  $e$  เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบโดยดูจาก Stem-and-Leaf Plot

ภาพที่ 4.1 แสดง Stem-and-Leaf Plot



จากภาพแสดง Stem-and-Leaf Plot พบว่า ลักษณะเป็นรูปประหลาด แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อน  $e$  เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

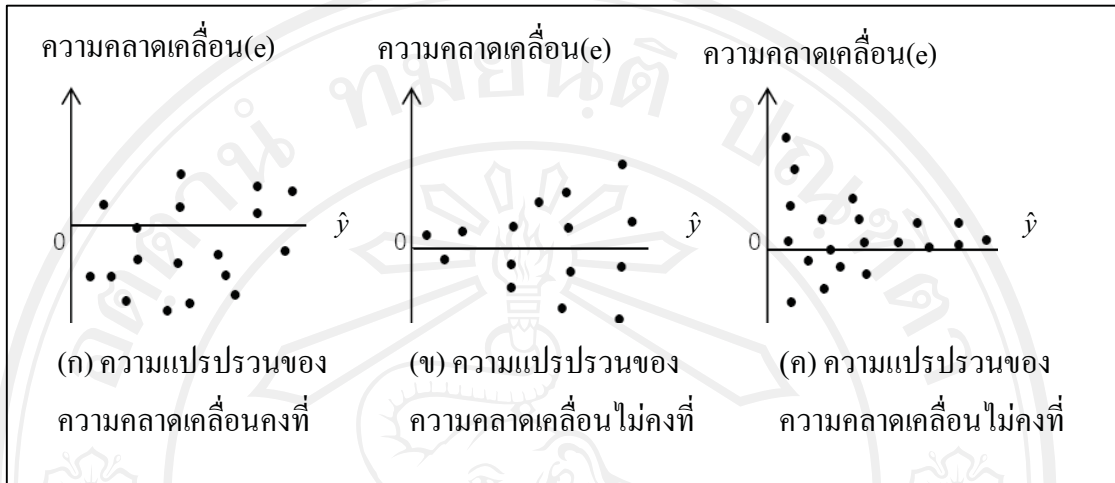
ภาพที่ 4.2 แสดง Normal Probability Plot



เงื่อนไขข้อที่ 3 ค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนต้องคงที่

การตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนคงที่หรือไม่ ผู้ศึกษาตรวจสอบโดยทำการพล็อตกราฟระหว่างค่าความคลาดเคลื่อน ( $e$ ) กับค่าทำนายของตัวแปรตาม ( $\hat{y}$ ) หากผลการตรวจสอบพบว่าค่า  $e$  กระจายอยู่รอบค่า 0 ไม่ว่าค่า  $\hat{y}$  จะเปลี่ยนแปลงไปก็ตามดังรูป (ก) แสดงว่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ แต่ถ้าพบว่าค่า  $e$  มีการกระจายอย่างมีรูปแบบดังรูป (ข) หรือ (ค) แสดงว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนไม่คงที่ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552: ออนไลน์)

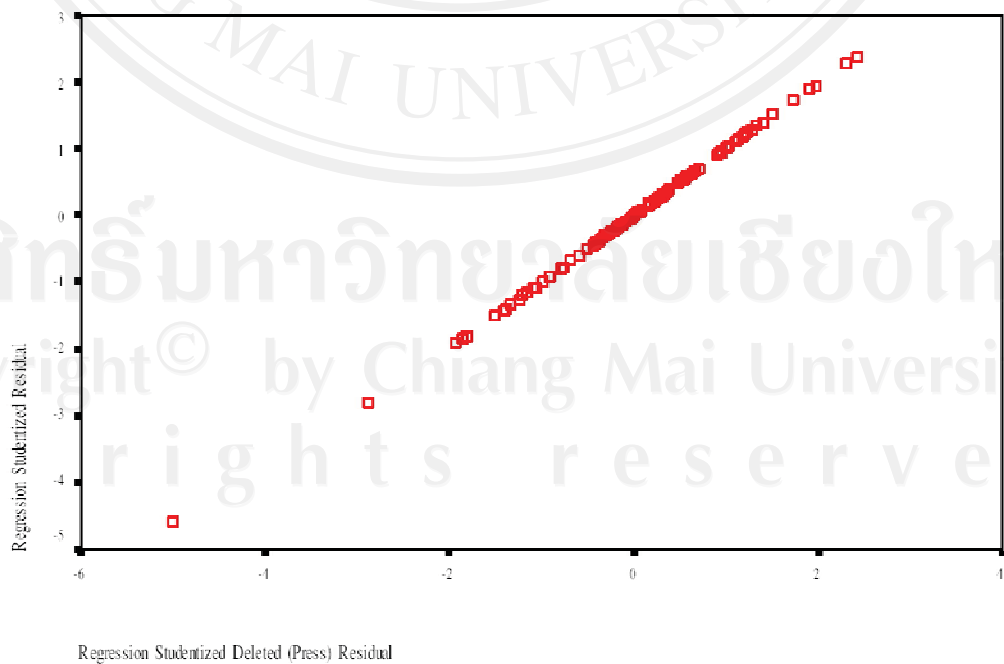
ภาพที่ 4.3 แสดงการเปรียบเทียบลักษณะกราฟเพื่อใช้ในการตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนคงที่หรือไม่



ภาพที่ 4.4 แสดงกราฟค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน

Scatterplot

Dependent Variable: happy



จากกราฟค่าความคลาดเคลื่อน  $e$  กระจายอยู่รอบค่า 0 ไม่ว่าค่า  $\hat{y}$  จะเปลี่ยนแปลงไปก็ตามเป็นไปตามรูป (ก) จึงสรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนคงที่ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

**เงื่อนไขข้อที่ 4** ค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$  และ  $j$  ต้องเป็นอิสระกัน

ข้อสมมติประการหนึ่งในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์สมการถดถอย คือ ค่าความคลาดเคลื่อนต้องไม่มีความสัมพันธ์กันในเวลาที่ต่างกัน หรือ ที่เรียกว่า nonautocorrelation คือ ค่าความคลาดเคลื่อนในช่วงเวลาปัจจุบัน ( $j$ ) ต้องไม่มีความสัมพันธ์กับค่าความคลาดเคลื่อนในช่วงเวลาก่อนหน้า ( $i$ ) (นิต้า พัฒนาการเศรษฐกิจ, 2551: ออนไลน์)

การตรวจสอบว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$  และ  $j$  เป็นอิสระกันหรือไม่ ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin – Watson ซึ่งค่า Durbin – Watson จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 4 โดย

- ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 2 (นั่นคือมีค่าในช่วง 1.5 ถึง 2.5) จะสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$  และ  $j$  เป็นอิสระกัน

- ถ้าค่า Durbin-Watson  $< 1.5$  แสดงว่าความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$  และ  $j$  อยู่ในทิศทางบวก และถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$  และ  $j$  มีความสัมพันธ์กันมาก

- ถ้าค่า Durbin-Watson  $> 2.5$  แสดงว่าความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$  และ  $j$  อยู่ในทิศทางลบ และถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 4 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$  และ  $j$  มีความสัมพันธ์กันมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551)



ตารางที่ 4.39 แสดงค่า Durbin-Watson

Predictors	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
ภาวะผู้นำ,เพื่อนร่วมงาน, รางวัล,ลักษณะงาน	.867	.751	.743	.43693	2.136*

ตามแปรตาม: ความสุขในการทำงาน

จากตารางค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.136 มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 ถึง 2.5 จึงสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$  และ  $j$  เป็นอิสระกัน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

**เงื่อนไขข้อที่ 5** ตัวแปรอิสระต้องเป็นอิสระกันไม่มีความสัมพันธ์กัน

การตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบโดยใช้ค่าสถิติ Variance Inflation Factor (VIF) โดยถ้าค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (การนิเทศการศึกษา, 2551: ออนไลน์)

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสถิติ Variance Inflation Factor (VIF)

ตัวแปรอิสระ	VIF
ภาวะผู้นำ	2.052
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.964
ลักษณะของงาน	2.277
ระบบการให้รางวัล	2.135

ตัวแปรตาม: ความสุขในการทำงาน

จากตาราง ค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

### 3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและระบบการให้รางวัล กับระดับความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ (ค่า B) ในการเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปร เนื่องจากกลุ่มประชากรมีความแตกต่างกัน (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2553: ออนไลน์) ผลที่ได้เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.41 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความ รื่นรมย์ในการทำงาน	Unstandardized <sup>1</sup> Coefficients		Standardized <sup>2</sup> Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error <sup>3</sup>	Beta		
ภาวะผู้นำ	0.093	0.095	0.071	0.974	0.332
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	0.309	0.115	0.192	2.693	0.008*
ลักษณะของงาน	0.697	0.119	0.451	5.873	0.000*
ระบบการให้รางวัล	0.312	0.095	0.245	3.289	0.001*
R Square = 0.77			Constant = -1.790		
Std. Error = 0.376			Prob (F-statistic) = 0.000		

หมายเหตุ \* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยด้านลักษณะของงานและปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล  
ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน

<sup>1</sup> Unstandardized Coefficients คือ ค่าสัมประสิทธิ์การ ถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง

<sup>2</sup> Standardized Coefficients คือ ค่าสัมประสิทธิ์การ ถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน

<sup>3</sup> Std. Error คือ ค่าที่แสดงค่าประมาณของค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

จากตารางที่ 4.41 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.77 หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรื่นรมย์ในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบนั้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความรื่นรมย์ในการทำงานได้ 77% ส่วนอีก 23% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter สามารถอธิบายโดยการพิจารณาค่า Sig. ที่มีค่าต่ำกว่า 0.05 นั้นแสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรื่นรมย์ในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน ผลที่ได้เป็นดังนี้

เมื่อพิจารณาค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเครื่องหมายสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงทิศทางของความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน

เมื่อพิจารณาค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเครื่องหมายสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงทิศทางของความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน

เมื่อพิจารณาค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเครื่องหมายสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงทิศทางของความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน

เมื่อพิจารณา Sig. มีค่าเท่ากับ 0.332 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน

และเมื่อพิจารณาขนาดของความสัมพันธ์ (ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.697 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.312 และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.309 ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.42 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ภาวะผู้นำ	0.236	0.098	0.178	2.415	0.017*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.119	0.118	0.073	1.008	0.315
ลักษณะของงาน	0.795	0.122	0.507	6.527	0.000*
ระบบการให้รางวัล	0.240	0.097	0.186	2.467	0.015*
R Square = 0.82			Constant = -1.694		
Std. Error = 0.386			Prob (F-statistic) = 0.000		

หมายเหตุ \* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยด้านลักษณะของงานและปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 4.42 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความพึงพอใจในงาน โดยผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.82 หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานในแต่ละองค์ประกอบนั้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ระดับความพึงพอใจในงานได้ 82% ส่วนอีก 18% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter สามารถอธิบาย โดยการพิจารณาค่า Sig. ที่มีค่าต่ำกว่า 0.05 นั้นแสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานในแต่ละ

ละองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน ผลที่ได้เป็นดังนี้

เมื่อพิจารณาค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเครื่องหมายสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงทิศทางของความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเครื่องหมายสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงทิศทางของความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเครื่องหมายสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงทิศทางของความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณา Sig. มีค่าเท่ากับ 0.315 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน

และเมื่อพิจารณาขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.795 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.240 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.236 ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.43 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความเครียดหรือร้อนในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความ เครียดหรือร้อนในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ภาวะผู้นำ	0.114	0.098	0.095	1.164	0.246
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	-0.072	0.119	-0.049	-0.611	0.542
ลักษณะของงาน	0.995	0.123	0.698	8.116	0.000*
ระบบการให้รางวัล	0.074	0.098	0.063	0.754	0.452
R Square = 0.77 Std. Error = 0.388			Constant = -0.391 Prob (F-statistic) = 0.000		

หมายเหตุ \* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยด้านลักษณะของงานและปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดหรือร้อนในการทำงาน

จากตารางที่ 4.43 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความเครียดหรือร้อนในการทำงาน โดยผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.77 หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดหรือร้อนในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบนั้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความเครียดหรือร้อนในการทำงานได้ 77% ส่วนอีก 23% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter สามารถอธิบายโดยการพิจารณาค่า Sig. ที่มีค่าต่ำกว่า 0.05 นั้นแสดงว่า ปัจจัยที่มีผล

ต่อความกระตือรือร้นในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลที่ได้เป็นดังนี้

เมื่อพิจารณาค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเครื่องหมายสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงทิศทางของความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน

เมื่อพิจารณา Sig. มีค่าเท่ากับ 0.246 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน

เมื่อพิจารณา Sig. มีค่าเท่ากับ 0.542 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน

เมื่อพิจารณา Sig. มีค่าเท่ากับ 0.452 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน

และเมื่อพิจารณาขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.995 ส่วน ปัจจัยด้านอื่นๆนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน



ตารางที่ 4.44 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล กับระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ภาวะผู้นำ	0.148	0.075	0.126	1.974	0.050*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.118	0.090	0.082	1.311	0.192
ลักษณะของงาน	0.829	0.093	0.596	8.880	0.000*
ระบบการให้รางวัล	0.209	0.074	0.182	2.805	0.006*
R Square = 0.75			Constant = -1.293		
Std. Error = 0.43693			Prob (F-statistic) = 0.000		

หมายเหตุ \* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยด้านลักษณะของงานและปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุคูณ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.75 หมายความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบนั้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ระดับความสุขในการทำงานได้ 75% ส่วนอีก 25% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยที่จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter สามารถอธิบายโดยการพิจารณาค่า Sig. ที่มีค่าต่ำกว่า 0.05 นั้น แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน ผลที่ได้เป็นดังนี้

เมื่อพิจารณาค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.050 ซึ่งเท่ากับระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเครื่องหมายสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงทิศทางของความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเครื่องหมายสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงทิศทางของความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเครื่องหมายสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงทิศทางของความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณา Sig. มีค่าเท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

และเมื่อพิจารณาขนาดของความสัมพันธ์(ค่า B) ของตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.829 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.209 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.148 ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นั้นไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter จากตารางที่ 4.44 สามารถนำมาสร้างสมการในการทำนายความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ได้ดังนี้

$$\text{ระดับความสุขในการทำงาน} = -1.293 + 0.148(\text{ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ}) + 0.829(\text{ปัจจัยด้านลักษณะของงาน}) + 0.209(\text{ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล})$$

โดยค่าระดับความสุขในการทำงานที่ได้นำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.49	พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน
1.50-2.49	พนักงานค่อนข้างไม่มีความสุขในการทำงาน
2.50-3.49	พนักงานรู้สึกเฉยๆ
3.50-4.49	พนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน
4.50-5.00	พนักงานมีความสุขในการทำงาน

เมื่อแทนค่าลงในสมการทำนายความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม ผลที่ได้เป็น  
 ดังนี้

$$\text{ระดับความสุขในการทำงาน} = -1.293 + 0.148(\text{ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ} = 4.14) + 0.829(\text{ปัจจัยด้านลักษณะของงาน} = 4.09) + 0.209(\text{ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล} = 3.83)$$

$$\text{ระดับความสุขในการทำงาน} = 3.51$$

ค่าที่ได้อยู่ในช่วง 3.50-4.49 สามารถแปลความหมายได้ว่า พนักงานค่อนข้างมี  
 ความสุขในการทำงาน