

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด จำนวน 179 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตอนที่ 2.3 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	94	52.5
หญิง	85	47.5
รวม	179	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	10	5.6
25 - 35 ปี	128	71.5
36 - 45 ปี	36	20.1
มากกว่า 45 ปี	5	2.8
รวม	179	100.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	120	67.0
สมรส	56	31.3
ม้าย / หย่าร้าง	3	1.7
รวม	179	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.4
ปริญญาตรี	147	82.1
สูงกว่าปริญญาตรี	26	14.5
รวม	179	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ) แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับ 1 - 2	143	79.9
ระดับ 3	17	9.5
ระดับ 4 - 5	17	9.5
ระดับ 6 ขึ้นไป	2	1.1
รวม	179	100.0
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	20	11.2
1 - 3 ปี	62	34.6
4 - 5 ปี	40	22.3
6 - 10 ปี	45	25.1
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	12	6.7
รวม	179	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และเพศหญิง มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และสถานภาพม่าย / หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 1 - 2 จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9 รองลงมาคือ ระดับ 3 และระดับ 4 - 5 จำนวน 17 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และระดับ 6 ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

และผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 อายุการทำงานระหว่าง 4 - 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 1 - 2 จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลูซิสเต็มส์ จำกัด

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ปัจจัยความสุขในการทำงาน		
ด้านผู้นำ (Leader)	10	0.951
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships)	10	0.912
ด้านงาน (Job)	11	0.806
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5	0.835
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4	0.808
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3	0.837

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

ค่า Alpha มากกว่า 0.9 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก

ค่า Alpha มากกว่า 0.8 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี

ค่า Alpha มากกว่า 0.7 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับยอมรับได้

ค่า Alpha มากกว่า 0.6 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับน่าสงสัย

ค่า Alpha มากกว่า 0.5 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับไม่ดี

ค่า Alpha น้อยกว่า 0.5 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับไม่สามารถยอมรับได้

จากตารางที่ 2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูชิสเต็มส์ จำกัด โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน บาค พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 โดยใน ส่วนของปัจจัยความสุขในการทำงาน ค่าถามด้านผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดเท่ากับ 0.951 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.912 ด้านค่านิยมร่วมของ องค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.835 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.808 และด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.806 ตามลำดับ ส่วนด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน มี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.837 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับสูง และสามารถยอมรับแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ครั้งนี้ได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลูซิส เคมส์ จำกัด

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ สร้างและพัฒนาทีมงาน	34 (19.0)	80 (44.7)	53 (29.6)	6 (3.4)	6 (3.4)	3.73 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	18 (10.1)	74 (41.3)	75 (41.9)	6 (3.4)	6 (3.4)	3.51 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้ พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และ พันธกิจขององค์กร	23 (12.8)	81 (45.3)	59 (33.0)	10 (5.6)	6 (3.4)	3.59 (เห็นด้วย)
ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่ เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นใน องค์กร	19 (10.6)	71 (39.7)	71 (39.7)	6 (3.4)	12 (6.7)	3.44 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ พนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงาน สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	13 (7.3)	78 (43.6)	57 (31.8)	23 (12.8)	8 (4.5)	3.36 (เฉย ๆ)

ตารางที่ 3 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้าง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้กับพนักงาน	16 (8.9)	95 (53.1)	43 (24.0)	17 (9.5)	8 (4.5)	3.53 (เห็นด้วย)
หัวหน้าสามารถดึงศักยภาพของ พนักงานออกมา เพื่อให้พนักงาน สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	22 (12.3)	76 (42.5)	60 (33.5)	13 (7.3)	8 (4.5)	3.51 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับ พนักงานและองค์กร	37 (20.7)	68 (38.0)	56 (31.3)	12 (6.7)	6 (3.4)	3.66 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการ กระจายอำนาจให้กับพนักงานในการ ทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ ประสบความสำเร็จ	20 (11.2)	77 (43.0)	62 (34.6)	8 (4.5)	12 (6.7)	3.47 (เห็นด้วย)
หัวหน้าจัดจำและให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ	18 (10.1)	92 (51.4)	47 (26.3)	16 (8.9)	6 (3.4)	3.56 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.54 (เห็นด้วย)

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

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.54 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านผู้นำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ จำนวน 1 ปัจจัย คือ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.36

ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก เท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.66 ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.59 หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.56 ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.53 ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร และหัวหน้าสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากันเท่ากับ 3.51 ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจ และหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.47 และผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	52 (29.1)	94 (52.5)	33 (18.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	42 (23.5)	92 (51.4)	43 (24.0)	0 (0.0)	2 (1.1)	3.96 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	26 (14.5)	103 (57.5)	48 (26.8)	0 (0.0)	2 (1.1)	3.84 (เห็นด้วย)
มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่ กับเพื่อนร่วมงาน	36 (20.1)	93 (52.0)	48 (26.8)	0 (0.0)	2 (1.1)	3.90 (เห็นด้วย)
เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	24 (13.4)	77 (43.0)	63 (35.2)	13 (7.3)	2 (1.1)	3.60 (เห็นด้วย)
ตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง เอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	34 (19.0)	99 (55.3)	40 (22.3)	6 (3.4)	0 (0.0)	3.90 (เห็นด้วย)
ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	18 (10.1)	93 (52.0)	58 (32.4)	6 (3.4)	4 (2.2)	3.64 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 4 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	26 (14.5)	98 (54.7)	49 (27.4)	2 (1.1)	4 (2.2)	3.78 (เห็นด้วย)
ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	19 (10.6)	97 (54.2)	53 (29.6)	6 (3.4)	4 (2.2)	3.68 (เห็นด้วย)
รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	19 (10.6)	73 (40.8)	75 (41.9)	6 (3.4)	6 (3.4)	3.52 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.79 (เห็นด้วย)

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

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.79 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก เท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.96 มีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลิน

เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน และตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.90 เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.84 มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.78 ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.68 ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.64 เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.60 และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
ความสุขในการทำงานด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความ เด่นชัด	14 (7.8)	96 (53.6)	56 (31.3)	12 (6.7)	1 (0.6)	3.61 (เห็นด้วย)
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมี ความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่ แน่นอน	6 (3.4)	83 (46.4)	69 (38.5)	19 (10.6)	2 (1.1)	3.40 (เฉย ๆ)
มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ	12 (6.7)	97 (54.2)	58 (32.4)	11 (6.1)	1 (0.6)	3.60 (เห็นด้วย)
ได้รับการที่มีความท้าทายต่อ ความสามารถ	40 (22.3)	94 (52.5)	45 (25.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.97 (เห็นด้วย)
มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	10 (5.6)	54 (30.2)	81 (45.3)	28 (15.6)	6 (3.4)	3.19 (เฉย ๆ)
งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	72 (40.2)	86 (48.0)	21 (11.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.28 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	13 (7.3)	84 (46.9)	67 (37.4)	13 (7.3)	2 (1.1)	3.52 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 5 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลายหลากและท้าทายความสามารถ	37 (20.7)	97 (54.2)	43 (24.0)	2 (1.1)	0 (0.0)	3.94 (เห็นด้วย)
สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วย ตัวเอง	21 (11.7)	106 (59.2)	45 (25.1)	7 (3.9)	0 (0.0)	3.79 (เห็นด้วย)
ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	16 (8.9)	112 (62.6)	45 (25.1)	5 (2.8)	1 (0.6)	3.77 (เห็นด้วย)
เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบัน	44 (24.6)	110 (61.5)	25 (14.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.74 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.74 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 ปัจจัย คือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.28

และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ จำนวน 2 ปัจจัย คือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.40 และ 3.19 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก เท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.97 งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.94 สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.79 ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.77 หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.61 มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.60 และมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
ความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและ ได้นำไปปฏิบัติ	12 (6.7)	101 (56.4)	60 (33.5)	6 (3.4)	0 (0.0)	3.66 (เห็นด้วย)
มีพฤติกรรมในการทำงานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ	15 (8.4)	102 (57.0)	56 (31.3)	6 (3.4)	0 (0.0)	3.70 (เห็นด้วย)
เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กร อย่างไร	51 (28.5)	96 (53.6)	32 (17.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11 (เห็นด้วย)
ตระหนักว่าความสำเร็จในงานของ ตนเองมีผลตามเป้าหมายของค่านิยม ขององค์กร	53 (29.6)	100 (55.9)	24 (13.4)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.14 (เห็นด้วย)
ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	49 (27.4)	100 (55.9)	28 (15.6)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.09 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.94 (เห็นด้วย)

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

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.94 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ประกอบด้วย พนักงานตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนเองมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก เท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.11 ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.09 มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.70 และมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
ความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้ง กายและใจ	9 (5.0)	70 (39.1)	87 (48.6)	13 (7.3)	0 (0.0)	3.42 (เห็นด้วย)
มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3 (1.7)	45 (25.1)	78 (43.6)	45 (25.1)	8 (4.5)	2.94 (เฉย ๆ)
สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรม ส่วนตัว และที่ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	7 (3.9)	38 (21.2)	80 (44.7)	48 (26.8)	6 (3.4)	2.96 (เฉย ๆ)
หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	18 (10.1)	65 (36.3)	78 (43.6)	14 (7.8)	4 (2.2)	3.44 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.19 (เฉย ๆ)

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

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.19 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ จำนวน 2 ปัจจัย คือ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.96 และมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.94 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.44 และอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านผู้นำ	3.54	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.79	เห็นด้วย
ด้านงาน	3.74	เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.94	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.19	เฉย ๆ

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

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก เท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 3.79 ด้านงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 3.74 และด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 3.19

ตอนที่ 2.3 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกที่กระตือรือร้นในการทำงาน โดย เกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการ ทำงาน	3 (1.7)	67 (37.4)	89 (49.7)	17 (9.5)	3 (1.7)	3.28 (เฉย ๆ)
มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีใน การปฏิบัติงานของตน	4 (2.2)	92 (51.4)	69 (38.5)	14 (7.8)	0 (0.0)	3.48 (เห็นด้วย)
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มี ความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาใน การทำงาน	5 (2.8)	93 (52.0)	69 (38.5)	12 (6.7)	0 (0.0)	3.51 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.42
ระดับความสุขในการทำงาน						(ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลระดับความคิดเห็น

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลระดับความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อยในระดับเฉย ๆ จำนวน 1 ประเด็น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.28 คือ มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

ส่วนประเด็นคำถามย่อยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.51 และมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00)	57	31.8
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67)	108	60.3
ระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33)	14	7.8
รวม	179	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือ ระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และระดับความสุขในการทำงานต่ำจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลูชิสเทมส์ จำกัด

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลูชิสเทมส์ จำกัด

ตารางที่ 11 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	เพศ		T-value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.56	3.51	0.389	0.698
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.82	3.76	0.685	0.494
ด้านงาน	3.81	3.68	2.108	0.037*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.93	3.95	- 0.273	0.786
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.16	3.22	- 0.595	0.552

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า เพศมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพศไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 12 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ				F	Sig.
	< 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	> 45 ปี		
ด้านผู้นำ	4.08	3.52	3.33	4.34	4.506	0.005*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.08	3.82	3.59	4.02	2.697	0.047*
ด้านงาน	3.94	3.71	3.76	4.13	2.376	0.072
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.92	3.90	4.07	4.28	1.964	0.165
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.88	3.18	2.91	4.10	13.691	0.000*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า อายุมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับ
ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้าน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อายุไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ย
ระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			< 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	> 45 ปี
ด้านผู้นำ	< 25 ปี	4.08	-	0.027*	0.006*	0.533
	25-35 ปี	3.52	0.027*	-	0.174	0.019*
	36-45 ปี	3.33	0.006*	0.174	-	0.006*
	> 45 ปี	4.34	0.533	0.019*	0.006*	-
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	< 25 ปี	4.08	-	0.164	0.018*	0.848
	25-35 ปี	3.82	0.164	-	0.036*	0.439
	36-45 ปี	3.59	0.018*	0.036*	-	0.117
	> 45 ปี	4.02	0.848	0.439	0.117	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	< 25 ปี	3.88	-	0.035*	0.004*	0.938
	25-35 ปี	3.18	0.035*	-	0.240	0.018*
	36-45 ปี	2.91	0.004*	0.240	-	0.002*
	> 45 ปี	4.10	0.938	0.018*	0.002*	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำแตกต่างกัน มีจำนวน 4 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี กับอายุ 25 - 35 ปี อายุต่ำกว่า 25 ปี กับอายุ 36 - 45 ปี อายุ 25 - 35 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี และอายุ 36 - 45 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนอายุอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำไม่แตกต่างกัน

อายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานแตกต่างกัน มีจำนวน 2 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี กับอายุ 36 - 45 ปี และอายุ 25 - 35 ปี กับอายุ 36 - 45 ปี ส่วนอายุอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีจำนวน 4 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี กับอายุ 25 - 35 ปี อายุต่ำกว่า 25 ปี กับอายุ 36 - 45 ปี อายุ 25 - 35 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี และอายุ 36 - 45 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนอายุอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพการสมรส			F-value	Sig.
	โสด	สมรส	ม่าย / หย่าร้าง		
ด้านผู้นำ	3.56	3.52	2.87	1.161	0.316
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.86	3.69	3.10	2.279	0.193
ด้านงาน	3.71	3.81	3.91	1.153	0.318
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.88	4.08	4.07	2.913	0.057
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.26	3.08	2.25	4.646	0.011*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียงด้านเดียว ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สถานภาพไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			โสด	สมรส	อื่น ๆ
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	โสด	3.26	-	0.092	0.008*
	สมรส	3.08	0.092	-	0.031*
	ม่าย / หย่าร้าง	2.25	0.008*	0.031*	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพการสมรสที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน คือ สถานภาพโสด กับสถานภาพม่าย / หย่าร้าง และสถานภาพสมรส กับสถานภาพม่าย / หย่าร้าง

ตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี		
ด้านผู้นำ	3.00	3.52	3.73	2.262	0.107
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.55	3.80	3.83	0.194	0.826
ด้านงาน	3.74	3.72	3.88	1.683	0.189
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.93	3.92	4.08	1.145	0.321
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.29	3.20	3.09	0.420	0.658

จากตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า ระดับ
การศึกษา ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทุกด้าน

ตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
ความสุในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยความสุในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน				F	Sig.
	ระดับ 1 - 2	ระดับ 3	ระดับ 4 - 5	ระดับ 6 ขึ้นไป		
ด้านผู้นำ	3.50	3.72	3.55	4.60	7.546	0.025*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.79	3.85	3.70	4.40	0.933	0.426
ด้านงาน	3.70	3.80	3.95	4.64	5.147	0.002*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.89	4.00	4.24	4.70	3.944	0.009*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.18	3.15	3.19	4.25	1.771	0.154

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
ความสุในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า ระดับ
ตำแหน่งงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุในการทำงานด้านผู้นำ ด้านงาน
และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			ระดับ 1-2	ระดับ 3	ระดับ 4-5	ระดับ 6 ขึ้นไป
ด้านผู้นำ	ระดับ 1-2	3.50	-	0.762	1.000	0.205
	ระดับ 3	3.72	0.762	-	0.997	0.162
	ระดับ 4-5	3.55	1.000	0.997	-	0.105
	ระดับ 6 ขึ้นไป	4.60	0.205	0.162	0.105	-
ด้านงาน	ระดับ 1-2	3.70	-	0.368	0.021*	0.002*
	ระดับ 3	3.80	0.368	-	0.288	0.007*
	ระดับ 4-5	3.95	0.021*	0.288	-	0.026*
	ระดับ 6 ขึ้นไป	4.64	0.002*	0.007*	0.026*	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับ 1-2	3.89	-	0.398	0.009*	0.027*
	ระดับ 3	4.00	0.398	-	0.179	0.067
	ระดับ 4-5	4.24	0.009*	0.179	-	0.223
	ระดับ 6 ขึ้นไป	4.70	0.027*	0.067	0.223	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงานแตกต่างกัน มีจำนวน 4 คู่ คือ

ระดับ 1-2 กับระดับ 4-5 ระดับ 1-2 กับระดับ 6 ขึ้นไป ระดับ 3 กับระดับ 6 ขึ้นไป และระดับ 4-5 กับระดับ 6 ขึ้นไป ส่วนระดับตำแหน่งงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงานไม่แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรแตกต่างกัน มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับ 1-2 กับระดับ 4-5 และระดับ 1-2 กับระดับ 6 ขึ้นไป ส่วนระดับตำแหน่งงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน					F-value	Sig.
	< 1 ปี	1 - 3 ปี	4 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี		
ด้านผู้นำ	3.68	3.57	3.66	3.35	3.41	1.178	0.322
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.64	3.82	3.92	3.67	3.98	1.715	0.149
ด้านงาน	3.87	3.65	3.78	3.75	3.91	1.771	0.137
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.12	3.73	4.03	4.03	4.12	4.311	0.002*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.21	3.23	3.18	3.16	3.13	0.125	0.973

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า อายุการทำงาน มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเพียงด้านเดียว ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อายุการทำงาน ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.				
			< 1 ปี	1 - 3 ปี	4 - 5 ปี	6 - 10 ปี	> 10 ปี
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	< 1 ปี	4.12	-	0.003*	0.491	0.512	0.986
	1 - 3 ปี	3.73	0.003*	-	0.005*	0.003*	0.016*
	4 - 5 ปี	4.03	0.491	0.005*	-	0.955	0.580
	6 - 10 ปี	4.03	0.512	0.003*	0.955	-	0.601
	> 10 ปี	4.12	0.986	0.016*	0.580	0.601	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า อายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรแตกต่างกัน มีจำนวน 4 คู่ คือ อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับอายุการทำงาน 1 - 3 ปี อายุการทำงาน 1 - 3 ปี กับอายุการทำงาน 4 - 5 ปี อายุการทำงาน 1 - 3 ปี กับอายุการทำงาน 6 - 10 ปี และอายุการทำงาน 1 - 3 ปี กับอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนอายุการทำงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย)	T-value	Sig.
เพศ		- 1.117	0.265
ชาย	3.38		
หญิง	3.47		

จากตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย)	F-value	Sig.
อายุ		5.870	0.001*
ต่ำกว่า 25 ปี	3.87		
25 - 35 ปี	3.41		
36 - 45 ปี	3.23		
มากกว่า 45 ปี	4.13		
สถานภาพการสมรส		2.698	0.070
โสด	3.46		
สมรส	3.39		
ม้าย / หย่าร้าง	2.67		
ระดับการศึกษา		0.391	0.677
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.22		
ปริญญาตรี	3.44		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.40		
ระดับตำแหน่งงาน		0.584	0.653
ระดับ 1 - 2	3.41		
ระดับ 3	3.43		
ระดับ 4 - 5	3.39		
ระดับ 6 ขึ้นไป	4.17		
อายุการทำงาน		1.176	0.332
ต่ำกว่า 1 ปี	3.38		
1-3 ปี	3.38		
4-5 ปี	3.46		
6-10 ปี	3.40		
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.69		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า อายุมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ส่วนสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		< 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	> 45 ปี
อายุ					
< 25 ปี	3.87	-	0.018*	0.002*	0.398
25 - 35 ปี	3.41	0.018*	-	0.094	0.007*
36 - 45 ปี	3.23	0.002*	0.094	-	0.001*
> 45 ปี	4.13	0.398	0.007*	0.001*	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน มีจำนวน 4 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี กับอายุ 25 – 35 ปี อายุต่ำกว่า 25 ปี กับอายุ 36 – 45 ปี อายุ 25 – 35 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี และอายุ 36 – 45 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนอายุอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย มาตรฐาน (Beta)	t	Sig.
(ค่าคงที่)	- 0.154		- 0.514	0.608
ด้านผู้นำ	0.233	0.305	5.256	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.223	0.215	4.123	0.000*
ด้านงาน	0.178	0.126	1.972	0.050*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.053	0.046	0.794	0.428
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.324	0.359	6.014	0.000*
R = 0.782 R² = 0.612				

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.782 และระดับความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.8 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้าน ผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับ

ความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

จากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (B) สมการความถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ระดับความสุขในการทำงาน} = & -0.154 + 0.233 \text{ Leader} + 0.223 \text{ Friendships} \\ & + 0.178 \text{ Job} + 0.324 \text{ Quality of Work Life} \end{aligned}$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด (Beta = 0.359) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ (Beta = 0.305) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 0.215) และด้านงาน (Beta = 0.126) ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อความริ่รรมย์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย มาตรฐาน (Beta)	t	Sig.
(ค่าคงที่)	- 0.639		- 1.591	0.113
ด้านผู้นำ	0.299	0.322	5.036	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.225	0.179	3.110	0.002*
ด้านงาน	0.115	0.067	0.952	0.342
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.105	0.076	1.185	0.237
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.365	0.332	5.056	0.000*
R = 0.728 R² = 0.530				

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับระดับความคิดเห็นต่อความริ่รรมย์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความริ่รรมย์ในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.728 และระดับความคิดเห็นต่อความริ่รรมย์ในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 53.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 47.0 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้าน ผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความริ่รรมย์ในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความริ่รรมย์ในการทำงาน

จากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (B) สมการความถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความสุขในการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อความริ่รมย์ในการทำงาน คือ

$$\begin{aligned} & \text{ระดับความคิดเห็นต่อความริ่รมย์ในการทำงาน} \\ & = -0.639 + 0.299 \text{ Leader} + 0.225 \text{ Friendships} + 0.365 \text{ Quality of Work Life} \end{aligned}$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อความริ่รมย์ในการทำงาน มากที่สุด (Beta = 0.332) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ (Beta = 0.322) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 0.179) ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความริ่รมย์ในการทำงาน

ตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย มาตรฐาน (Beta)	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.333		0.811	0.418
ด้านผู้นำ	0.232	0.269	3.817	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.155	0.133	2.098	0.037*
ด้านงาน	0.134	0.084	1.091	0.277
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.034	0.026	0.373	0.710
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.346	0.340	4.697	0.000*
R = 0.654 R² = 0.428				

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.654 และระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 42.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 57.2 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้าน ผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (B) สมการความถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความสุขในการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน คือ

$$\begin{aligned} & \text{ระดับความคิดเห็นต่อความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน} \\ & = 0.333 + 0.232 \text{ Leader} + 0.155 \text{ Friendships} + 0.346 \text{ Quality of Work Life} \end{aligned}$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อความเปลี่ยนแปลงในการทำงานมากที่สุด (Beta = 0.340) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ (Beta = 0.269) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 0.133) ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน

ตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย มาตรฐาน (Beta)	t	Sig.
(ค่าคงที่)	- 0.157		- 0.391	0.696
ด้านผู้นำ	0.169	0.199	2.853	0.005*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.288	0.250	3.997	0.000*
ด้านงาน	0.284	0.181	2.358	0.019*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.019	0.015	0.215	0.830
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.262	0.260	3.635	0.000*
R = 0.663 R² = 0.440				

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.663 และระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 44.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 56.0 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้าน ผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (B) สมการความถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความสุขในการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ

$$\begin{aligned} & \text{ระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน} \\ & = -0.157 + 0.169 \text{ Leader} + 0.288 \text{ Friendships} + 0.284 \text{ Job} \\ & \quad + 0.262 \text{ Quality of Work Life} \end{aligned}$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด (Beta = 0.260) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 0.250) ด้านผู้นำ (Beta = 0.199) และด้านงาน (Beta = 0.181) ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน