

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 336 ชุด ซึ่งได้รับกลับคืนมาจำนวน 317 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.35 แสดงในตารางที่ 2 โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระบุว่ารายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับภาพรวมความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	175	55.20
หญิง	142	44.80
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 และเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	49	15.50
อายุ 30 – 40 ปี	124	39.10
อายุ 41- 50 ปี	119	37.50
อายุ 51 ปีขึ้นไป	25	7.90
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 30 – 40 ปี มากที่สุด ถึง 124 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมาคือ ช่วงอายุตั้งแต่ 41- 50 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	99	31.20
สมรส	200	63.10
หย่า/หม้าย	18	5.70
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 และสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	7.90
ปริญญาตรี	245	77.30
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	47	14.80
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าการเงิน	21	6.60
หัวหน้าหน่วยอำเภอ	22	6.90
พนักงานการเงิน	72	22.70
พนักงานพัฒนาธุรกิจ	132	41.60
พนักงานธุรการ	21	6.60
ผู้ช่วยพนักงาน	49	15.50
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมาคือ พนักงานการเงิน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ผู้ช่วยพนักงาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 หัวหน้าหน่วยอำเภอ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 หัวหน้าการเงินและพนักงานธุรการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ระดับรายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	106	33.40
20,001 – 30,000 บาท	86	27.10
30,001 – 40,000 บาท	82	25.90
40,001 – 50,000 บาท	25	7.90
50,001 บาทขึ้นไป	18	5.70
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 และรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	65	20.50
6 – 10 ปี	56	17.70
11 – 15 ปี	79	24.90
16 – 20 ปี	73	23.00
21 – 25 ปี	27	8.50
26 ปีขึ้นไป	17	5.40
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 รองลงมา คือ อายุการทำงานตั้งแต่ 16 – 20 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 อายุการทำงานตั้งแต่ 1 – 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 อายุการทำงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 อายุการทำงานตั้งแต่ 21 – 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และอายุการทำงานตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.20 มีอายุตั้งแต่ 30 – 40 ปี ร้อยละ 39.10 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 63.10 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.30 เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ ร้อยละ 41.60 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี ร้อยละ 24.90

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ
ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารเพื่อเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 10 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ส่วนที่ 1: ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข		
ด้านผู้นำ	10	0.949
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	9	0.908
ด้านความรักในงาน	11	0.895
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	6	0.872
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4	0.833
ส่วนที่ 2: ภาพรวมของความสุขในการทำงาน		
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3	0.898

หมายเหตุ: Cronbach's Alpha = 0.963
N of Cases = 317

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability test) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สามารถแปรผลได้ดังนี้ (George & Paul, 2006: 231)

ค่า Alpha มากกว่า 0.9 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก (Excellent)

ค่า Alpha มากกว่า 0.8 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี (Good)

ค่า Alpha มากกว่า 0.7 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable)

ค่า Alpha มากกว่า 0.6 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับน่าสงสัย (Questionable)

ค่า Alpha มากกว่า 0.5 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับไม่ดี (Poor)

ค่า Alpha น้อยกว่า 0.5 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable)

จากตารางที่ 10 พบว่า ความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.963 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าข้อคำถาม ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่าความนิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้อคำถามในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน มีค่าแอลฟา (Alpha α) มากกว่า 0.8

ดังนั้น จึงถือได้ว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk-like element above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964". There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็นห้าระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	104 (32.8)	180 (56.8)	28 (8.8)	5 (1.6)	0 (0.0)	4.21 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ผู้นำสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	74 (23.3)	197 (62.1)	42 (13.2)	4 (1.3)	0 (0.0)	4.08 เห็นด้วย
3. ผู้นำสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ	91 (28.7)	184 (58.0)	36 (11.4)	6 (1.9)	0 (0.0)	4.14 เห็นด้วย
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	83 (26.2)	181 (57.1)	45 (14.2)	8 (2.5)	0 (0.0)	4.07 เห็นด้วย
5. ผู้นำสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	81 (25.6)	186 (58.7)	39 (12.3)	11 (3.5)	0 (0.0)	4.06 เห็นด้วย

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความ กระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	73 (23.0)	192 (60.6)	39 (12.3)	13 (4.1)	0 (0.0)	4.02 เห็นด้วย
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่าน ออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	66 (20.8)	180 (56.8)	62 (19.6)	8 (2.5)	1 (0.3)	3.95 เห็นด้วย
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับ พนักงานและองค์กร	66 (20.8)	198 (62.5)	39 (12.3)	12 (3.8)	2 (0.6)	3.99 เห็นด้วย
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นใน เรื่องของการ กระจายอำนาจให้กับพนักงานในการ ทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ ประสบความสำเร็จ	73 (23.0)	201 (63.4)	34 (10.7)	8 (2.5)	1 (0.3)	4.06 เห็นด้วย
10. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่าง สม่ำเสมอ	55 (17.4)	185 (58.4)	64 (20.2)	10 (3.2)	3 (0.9)	3.88 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						4.04 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.04) โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.21)

ส่วนปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ (ค่าเฉลี่ย = 4.14) ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และ โปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) และผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	127 (40.1)	168 (53.0)	19 (6.0)	3 (0.9)	0 (0.0)	4.32 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน	83 (26.2)	187 (59.0)	44 (13.9)	3 (0.9)	0 (0.0)	4.10 เห็นด้วย
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	65 (20.5)	202 (63.7)	47 (14.8)	3 (0.9)	0 (0.0)	4.03 เห็นด้วย
4. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่ กับเพื่อนร่วมงาน	128 (40.4)	171 (53.9)	18 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อน ร่วมงาน ได้ทุกเรื่อง	90 (28.4)	143 (45.1)	81 (25.6)	3 (0.9)	0 (0.0)	4.01 เห็นด้วย
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อ ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	97 (30.6)	177 (55.8)	31 (9.8)	10 (3.2)	2 (0.6)	4.13 เห็นด้วย
7. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	70 (22.1)	179 (56.5)	63 (19.9)	5 (1.6)	0 (0.0)	3.99 เห็นด้วย
8. มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อน ร่วมงาน	58 (18.3)	209 (65.9)	47 (14.8)	3 (0.9)	0 (0.0)	4.01 เห็นด้วย
9. มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย และกว้างขวางระหว่างเพื่อนร่วมงาน	53 (16.7)	206 (65.0)	53 (16.7)	3 (0.9)	2 (0.6)	3.96 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						4.10 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.10) โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.35) และเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.32) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.13) เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.10) เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.03) เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 4.01) การมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.01) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.99) และมีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
1. หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความ เด่นชัด	90 (28.4)	183 (57.7)	35 (11.0)	9 (2.8)	0 (0.0)	4.12 เห็นด้วย
2. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความ เป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	93 (29.3)	178 (56.2)	41 (12.9)	5 (1.6)	0 (0.0)	4.13 เห็นด้วย
3. การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ	64 (20.2)	188 (59.3)	52 (16.4)	10 (3.2)	3 (0.9)	3.95 เห็นด้วย
4. การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อ ความสามารถ	68 (21.5)	191 (60.3)	50 (15.8)	5 (1.6)	3 (0.9)	4.00 เห็นด้วย
5. การมีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	102 (32.2)	159 (50.2)	44 (13.9)	9 (2.8)	3 (0.9)	4.10 เห็นด้วย
6. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	122 (38.5)	166 (52.4)	22 (6.9)	7 (2.2)	0 (0.0)	4.27 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7. งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ	83 (26.2)	192 (60.6)	41 (12.9)	0 (0.0)	1 (0.3)	4.12 เห็นด้วย
8. สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	84 (26.5)	202 (63.7)	27 (8.5)	4 (1.3)	0 (0.0)	4.15 เห็นด้วย
9. การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	72 (22.7)	181 (57.1)	56 (17.7)	5 (1.6)	3 (0.9)	3.99 เห็นด้วย
10. การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบัน	97 (30.6)	207 (65.3)	13 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11. ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	86 (27.1)	205 (64.7)	23 (7.3)	2 (0.6)	1 (0.3)	4.18 เห็นด้วย

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
ค่าเฉลี่ยรวม						4.12 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.12) โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.27) การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.26) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย = 4.18) สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.15) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย = 4.13) หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย = 4.12) งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.12) การมีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.10) การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 4.00) การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.99) และการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
1. มีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ	86 (27.1)	203 (64.0)	23 (7.3)	5 (1.6)	0 (0.0)	4.17 เห็นด้วย
2. มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้อง กับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	74 (23.3)	220 (69.4)	20 (6.3)	3 (0.9)	0 (0.0)	4.15 เห็นด้วย
3. การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กร อย่างไร	84 (26.5)	215 (67.8)	13 (4.1)	0 (0.0)	5 (1.6)	4.18 เห็นด้วย
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผล ตามเป้าหมายของค่านิยมร่วมของ องค์กร	107 (33.8)	186 (58.7)	18 (5.7)	3 (0.9)	3 (0.9)	4.23 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของ ตัวเอง	109 (34.4)	183 (57.7)	19 (6.0)	3 (0.9)	3 (0.9)	4.24 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6. รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมี ความหมายต่อองค์กร	87 (27.4)	189 (59.6)	39 (12.3)	2 (0.6)	0 (0.0)	4.14 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						4.18 เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.18) โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.24) การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมร่วมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย = 4.18) มีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 4.17) มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 4.15) และการที่รู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.14) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
1. การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้ง กายและใจ	119 (37.5)	169 (53.3)	21 (6.6)	8 (2.5)	0 (0.0)	4.26 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	87 (27.4)	196 (61.8)	28 (8.8)	6 (1.9)	0 (0.0)	4.15 เห็นด้วย
3. สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรม ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและ ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	81 (25.6)	204 (64.4)	27 (8.5)	4 (1.3)	1 (0.3)	4.14 เห็นด้วย
4. ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม	75 (23.7)	178 (56.2)	48 (15.1)	11 (3.5)	5 (1.6)	3.97 เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม						4.13 เห็นด้วย

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข
ในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.13) โดย
ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ การได้อยู่ในสภาพแวดล้อม
ในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.26)

ส่วนปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.15) การที่สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.14) และการที่ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.18	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.13	เห็นด้วย
ด้านความรักในงาน	4.12	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.10	เห็นด้วย
ด้านผู้นำ	4.04	เห็นด้วย

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

จากตารางที่ 16 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.18) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.13) ด้านความรักในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.10) และด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T - test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานแต่ละด้านกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	เพศ		T-value	Sig
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	4.02	4.09	-0.933	0.352
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.07	4.14	-1.171	0.242
ด้านความรักในงาน	4.10	4.13	-0.803	0.423
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.18	4.19	-0.159	0.874
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.11	4.15	-0.711	0.477

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: เพศ

จากตารางที่ 17 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ อยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุ				F-value	Sig.
	<30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	≥51 ปี		
ด้านผู้นำ	4.23	3.98	4.00	4.21	3.154	0.025*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.37	4.15	3.93	4.13	10.232	0.000*
ด้านความรักในงาน	4.08	4.19	4.04	4.15	2.133	0.096
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.28	4.21	4.11	4.18	1.738	0.159
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.28	4.16	3.99	4.29	4.392	0.005*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 18 พบว่า อายุมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า อายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านความรักในงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			< 30ปี	30-40ปี	41-50ปี	≥51ปี
ด้านผู้นำ	< 30ปี	4.23	-	0.254	0.230	0.027
	30-40ปี	3.98	0.255	-	0.024	0.228
	41-50ปี	4.00	0.230	0.024	-	0.204
	≥51ปี	4.21	0.027	0.228	0.204	-
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	< 30ปี	4.37	-	0.219	0.435*	0.236
	30-40ปี	4.15	0.219	-	0.216*	0.017
	41-50ปี	3.93	0.435*	0.216*	-	0.199
	≥51ปี	4.13	0.236	0.017	0.199	-
ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	< 30ปี	4.28	-	0.115	0.289*	0.009
	30-40ปี	4.16	0.115	-	0.173	0.125
	41-50ปี	3.99	0.289*	0.174	-	0.298
	≥51ปี	4.29	0.009	0.125	0.298	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 30-40 ปี ตามลำดับ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างก็มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุตั้งแต่ 41-50 ปี ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มอายุอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ในขณะที่กลุ่มอายุอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ				F- value	Sig.
	<30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	≥51 ปี		
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	4.63	4.43	4.10	4.24	11.159	0.000*
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน	4.43	4.16	3.86	4.28	11.285	0.000*
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	4.32	4.10	3.84	4.04	8.095	0.000*
4. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.57	4.37	4.23	4.28	4.221	0.006*
5. เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	4.38	4.01	3.80	4.20	7.859	0.000*
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	4.40	4.16	3.97	4.16	4.271	0.006*
7. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง	4.32	4.05	3.78	3.96	7.991	0.000*
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	4.08	4.07	3.90	4.12	2.073	0.104
9. ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย	4.16	3.96	3.88	3.92	2.191	0.089

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ

ตัวแปรอิสระ: อายุ

ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			< 30ปี	30-40ปี	41-50ปี	≥51ปี
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	< 30ปี	4.63	-	0.205	0.531*	0.392
	30-40ปี	4.42	0.205	-	0.326*	0.187
	41-50ปี	4.10	0.531*	0.326*	-	0.139
	≥51ปี	4.24	0.392	0.187	0.139	-
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน	< 30ปี	4.42	-	0.259	0.563*	0.148
	30-40ปี	3.86	0.259	-	0.303*	0.110
	41-50ปี	4.28	0.563*	0.303*	-	0.414*
	≥51ปี	4.28	0.148	0.110	0.414*	-
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	< 30ปี	4.32	-	0.221	0.477*	0.286
	30-40ปี	4.10	0.221	-	0.256*	0.064
	41-50ปี	3.84	0.477*	0.256*	-	0.191
	≥51ปี	4.04	0.286	0.064	0.191	-
4. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	< 30ปี	4.57	-	0.192	0.336*	0.291
	30-40ปี	4.37	0.192	-	0.143	0.099
	41-50ปี	4.23	0.336*	0.143	-	0.044
	≥51ปี	4.28	0.291	0.099	0.044	-
5. เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	< 30ปี	4.38	-	0.371*	0.581*	0.187
	30-40ปี	4.01	0.371*	-	0.209	0.183
	41-50ปี	3.80	0.581*	0.209	-	0.393
	≥51ปี	4.20	0.187	0.183	0.393	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method

ตารางที่ 21 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			< 30ปี	30-40ปี	41-50ปี	≥51ปี
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	< 30ปี	4.40	-	0.246	0.441*	0.248
	30-40ปี	4.16	0.246	-	0.194	0.001
	41-50ปี	3.96	0.441*	0.194	-	0.193
	≥51ปี	4.16	0.248	0.001	0.193	-
7. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง	< 30ปี	4.32	-	0.270	0.536*	0.366
	30-40ปี	4.05	0.270	-	0.266*	0.096
	41-50ปี	3.78	0.536*	0.266*	-	0.170
	≥51ปี	3.96	0.366	0.096	0.170	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffé's method

จากตารางที่ 20 และ 21 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน พบว่ากลุ่มอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 ได้แก่ เพื่อร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน การมีความรู้สึกดีสนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และการได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย พบว่าทุกกลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ				F- value	Sig.
	<30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	≥51 ปี		
1. การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	4.53	4.29	4.06	4.44	6.625	0.000*
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.22	4.20	4.03	4.28	2.125	0.097
3. สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	4.16	4.02	4.20	2.348	0.073
4. ผู้นำมีการเป็นบริหารที่เป็นธรรมชาติ	4.08	3.99	3.84	4.24	2.262	0.081

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
ตัวแปรอิสระ: อายุ

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			< 30ปี	30-40ปี	41-50ปี	≥51ปี
1. การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	< 30ปี	4.53		0.232	0.463*	0.090
	30-40ปี	4.29	0.232		0.231	0.141
	41-50ปี	4.06	0.463*	0.231		0.372
	≥51ปี	4.44	0.090	0.141	0.372	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 22 และ 23 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน พบว่า

กลุ่มอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 คือ การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน การสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำมีการเป็นบริหารที่เป็นธรรมชาติ พบว่าทุกกลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	สถานภาพ			F- value	Sig.
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย		
ด้านผู้นำ	4.04	4.07	3.75	2.595	0.076
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	4.06	3.75	9.057	0.000*
ด้านความรักในงาน	4.13	4.12	3.96	1.044	0.353
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.22	4.20	3.81	5.674	0.004*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.15	4.14	3.76	3.947	0.020*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 24 พบว่า สถานภาพการสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ อยู่ในระดับเห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านด้านผู้นำ และด้านความรักในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถานภาพมีผลต่อระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส เป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.		
			โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	โสด	4.24	-	0.173*	0.492*
	สมรส	4.06	0.173*	-	0.318*
	หย่า/หม้าย	3.75	0.492*	0.318*	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	โสด	4.22	-	0.015	0.412*
	สมรส	4.20	0.015	-	0.396*
	หย่า/หม้าย	3.81	0.412*	0.396*	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	โสด	4.15	-	0.014	0.395*
	สมรส	4.14	0.014	-	0.381*
	หย่า/หม้าย	3.76	0.395*	0.381*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สถานภาพ โสด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าสถานภาพสมรส ในขณะที่สถานภาพการสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าสถานภาพหย่า/หม้าย

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร น้อยกว่าสถานภาพสมรส และโสด ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สถานภาพ			F- value	Sig.
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย		
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	4.47	4.27	4.05	5.355	0.005*
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน	4.21	4.09	3.66	5.563	0.004*
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	4.12	4.03	3.66	4.148	0.017*
4. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	4.45	4.31	4.11	3.500	0.031*
5. เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	4.22	3.94	3.61	7.463	0.001*
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	4.32	4.06	3.77	6.229	0.002*
7. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง	4.20	3.92	3.61	8.68	0.000*
8. มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	4.08	4.01	3.66	3.588	0.029*
9. ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย	4.06	3.95	3.55	4.731	0.009*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.		
			โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	โสด	4.47		0.204*	0.419*
	สมรส	4.27	0.204*		0.214
	หย่า/หม้าย	4.05	0.419*	0.214	
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน	โสด	4.21		0.122	0.545*
	สมรส	4.09	0.122		0.423*
	หย่า/หม้าย	3.66	0.545*	0.423*	
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	โสด	4.12		0.091	0.454*
	สมรส	4.03	0.091		0.363
	หย่า/หม้าย	3.66	0.454*	0.363	
4. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	โสด	4.45		0.139	0.343
	สมรส	4.31	0.139		0.203
	หย่า/หม้าย	4.11	0.343	0.203	
5. เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	โสด	4.22		0.282*	0.611*
	สมรส	3.94	0.282*		0.328
	หย่า/หม้าย	3.61	0.611*	0.328	
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	โสด	4.32		0.263*	0.545*
	สมรส	4.06	0.263*		0.282
	หย่า/หม้าย	3.77	0.545*	0.282	
7. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง	โสด	4.20		0.282*	0.590*
	สมรส	3.92	0.282*		0.308
	หย่า/หม้าย	3.61	0.590*	0.308	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

ตารางที่ 27 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.		
			โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
8. มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	โสด	4.08		0.065	0.414*
	สมรส	4.01	0.065		0.348
	หย่า/หม้าย	3.66	0.414*	0.348	
9. ระหว่างทำนกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย	โสด	4.06		0.110	0.505*
	สมรส	3.95	0.110		0.394*
	หย่า/หม้าย	3.55	0.505*	0.394*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 26 และ 27 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน พบว่าทุกสถานภาพการสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง การมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และระหว่างทำนกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ คือ การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าทุกสถานภาพมีความคิดเห็นต่อปัจจัยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	สถานภาพ			F- value	Sig.
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย		
1. มีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	4.19	4.19	3.72	5.099	0.007*
2. มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	4.20	4.16	3.77	4.551	0.011*
3. การเข้าใจงานที่ทำนั้นส่งผลอย่างไรต่อองค์กร	4.22	4.18	3.83	2.832	0.060
4. การได้ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	4.28	4.25	3.77	4.438	0.013*
5. การได้ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.30	4.24	3.77	4.591	0.011*
6. รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	4.10	4.17	3.94	1.341	0.263

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อย ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.		
			โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
1. การมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	โสด	4.19	-	0.003	0.472*
	สมรส	4.19	0.003	-	0.472*
	หย่า/หม้าย	3.72	0.469*	0.472*	-
2. การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	โสด	4.20	-	0.042	0.424*
	สมรส	4.16	0.042	-	0.382*
	หย่า/หม้าย	3.77	0.424*	0.382*	-
4. การได้ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	โสด	4.28	-	0.032	0.505*
	สมรส	4.25	0.032	-	0.472*
	หย่า/หม้าย	3.77	0.505*	0.472*	-
5. การได้ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	โสด	4.30	-	0.058	0.525*
	สมรส	4.24	0.058	-	0.467*
	หย่า/หม้าย	3.77	0.525*	0.467*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 28 และ 29 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน พบว่า ทุกสถานภาพ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 ได้แก่ มีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ การได้ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร การได้ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ ได้แก่ การเข้าใจงานที่ทำนั้นส่งผลอย่างไรต่อองค์กร และการรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร พบว่าทุกสถานภาพมีความคิดเห็นต่อปัจจัยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ			F- value	Sig.
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย		
1. การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	4.34	4.26	3.77	5.245	0.006*
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.15	4.18	3.72	4.323	0.014*
3. สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	4.11	4.16	0.286	0.751
4. ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.96	4.02	3.38	5.035	0.007*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพการสมรส

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.		
			โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
1. การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	โสด	4.34		0.083	0.565*
	สมรส	4.26	0.083		0.482*
	หย่า/หม้าย	3.77	0.565*	0.482*	
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	โสด	4.15		0.033	0.429*
	สมรส	4.18	0.033		0.462*
	หย่า/หม้าย	3.72	0.429*	0.462*	
4. ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม	โสด	3.96		0.050	0.580*
	สมรส	4.02	0.050		0.631*
	หย่า/หม้าย	3.38	0.580*	0.631*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 30 และ 31 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน พบว่า ทุกสถานภาพ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 ได้แก่ การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ คือ สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าทุกสถานภาพมีความคิดเห็นต่อปัจจัยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			F- value	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
ด้านผู้นำ	4.19	4.03	4.02	0.803	0.449
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.11	4.10	4.10	0.001	0.999
ด้านความรักในงาน	4.08	4.12	4.11	0.093	0.911
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.25	4.17	4.18	0.261	0.770
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.25	4.12	4.12	0.617	0.540

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 32 พบว่า ระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน						F- value	Sig.
	หน้า งาน	อำนวยการ งาน	หัวหน้า งาน	การ บริหาร งาน	พัฒนา งาน	ผู้ ปฏิบัติงาน		
ด้านผู้นำ	3.99	3.93	4.03	4.02	4.11	4.15	0.661	0.653
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	3.94	4.11	4.08	4.01	4.23	1.237	0.291
ด้านความรักในงาน	4.25	4.08	4.14	4.11	4.04	4.06	0.628	0.678
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.14	4.07	4.17	4.18	4.11	4.31	0.949	0.449
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.21	4.03	4.10	4.08	4.20	4.24	0.846	0.518

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: ตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 33 พบว่า ตำแหน่งงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน					F- value	Sig
	ต่ำกว่า 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001- ขึ้นไป		
ด้านผู้นำ	4.11	4.03	3.96	4.14	3.94	1.085	0.364
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	4.07	3.99	3.97	4.03	3.876	0.004*
ด้านความรักในงาน	4.10	4.17	4.06	4.15	4.08	0.626	0.644
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.23	4.25	4.12	4.11	3.88	2.797	0.026*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.16	4.16	4.09	4.07	3.97	0.629	0.642

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 34 พบว่า รายได้ต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ อยู่ในระดับเห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร รายได้ต่อเดือนมีผลต่อระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05

ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			ต่ำกว่า 20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	50,001-ขึ้นไป
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 20,000	4.24	-	0.172	0.256*	0.275	0.211
	20,001-30,000	4.07	0.172	-	0.084	0.102	0.039
	30,001-40,000	3.99	0.256*	0.084	-	0.0185	0.045
	40,001-50,000	3.97	0.275	0.102	0.0185	-	0.063
	50,001ขึ้นไป	4.03	0.211	0.039	0.045	0.063	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ต่ำกว่า 20,000	4.23	-	0.025	0.108	0.120	0.345
	20,001-30,000	4.25	0.025	-	0.133	0.146	0.370
	30,001-40,000	4.12	0.108	0.133	-	0.012	0.237
	40,001-50,000	4.11	0.120	0.146	0.012	-	0.224
	50,001ขึ้นไป	3.89	0.345	0.370	0.237	0.224	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 34 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า รายได้ต่อเดือนที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สูงกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท ในขณะที่กลุ่มรายได้ต่อเดือนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน					F- value	Sig
	ต่ำกว่า 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001- ขึ้นไป		
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	4.50	4.33	4.23	4.16	3.83	6.043	0.000*
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน	4.28	3.98	4.04	4.00	4.00	3.150	0.015*
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	4.18	4.00	3.92	3.96	3.94	2.511	0.042*
4. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.47	4.29	4.28	4.08	4.55	3.673	0.006*
5. เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	4.20	3.97	3.79	3.88	4.16	4.020	0.003*
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	4.28	4.16	3.92	4.00	4.11	2.852	0.024*
7. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง	4.16	4.00	3.81	3.84	3.88	3.536	0.008*
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	4.10	3.98	3.96	3.92	4.00	0.907	0.460
9. ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย	4.02	3.94	3.93	3.92	3.83	0.513	0.726

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ

ตัวแปรอิสระ: รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			ต่ำกว่า 20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	50,001 ขึ้นไป
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	ต่ำกว่า 20,000	4.50	-	0.162	0.268	0.340	0.666*
	20,001-30,000	4.33	0.162	-	0.105	0.177	0.503*
	30,001-40,000	4.23	0.268	0.105	-	0.071	0.398
	40,001-50,000	4.16	0.340	0.177	0.071	-	0.326
	50,001 ขึ้นไป	3.83	0.666*	0.503*	0.398	0.326	-
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน	ต่ำกว่า 20,000	4.28	-	0.294*	0.234	0.283	0.283
	20,001-30,000	3.98	0.294*	-	0.060	0.011	0.011
	30,001-40,000	4.04	0.234	0.060	-	0.048	0.048
	40,001-50,000	4.00	0.283	0.011	0.048	-	0.000
	50,001 ขึ้นไป	4.00	0.283	0.011	0.048	0.000	-
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	ต่ำกว่า 20,000	4.18	-	0.188	0.261	0.228	0.244
	20,001-30,000	4.00	0.188	-	0.073	0.040	0.055
	30,001-40,000	3.92	0.261	0.073	-	0.033	0.017
	40,001-50,000	3.96	0.228	0.040	0.033	-	0.015
	50,001 ขึ้นไป	3.94	0.244	0.055	0.017	0.0155	-

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			ต่ำกว่า 20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	50,001 ขึ้นไป
4. การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	ต่ำกว่า 20,000	4.47	-	0.181	0.191	0.391	0.083
	20,001-30,000	4.29	0.181	-	0.210	0.210	0.275
	30,001-40,000	4.28	0.191	0.010	-	0.200	0.275
	40,001-50,000	4.08	0.391	0.210	0.200	-	0.475
	50,001 ขึ้นไป	4.55	0.083	0.264	0.275	0.475	-
5. เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	ต่ำกว่า 20,000	4.20	-	0.230	0.414*	0.327	0.040
	20,001-30,000	3.97	0.230	-	0.184	0.096	0.189
	30,001-40,000	3.79	0.414*	0.184	-	0.087	0.373
	40,001-50,000	3.88	0.327	0.096	0.087	-	0.286
	50,001 ขึ้นไป	4.16	0.040	0.189	0.373	0.286	-
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	ต่ำกว่า 20,000	4.28	-	0.120	0.356*	0.283	0.171
	20,001-30,000	4.16	0.120	-	0.235	0.162	0.051
	30,001-40,000	3.92	0.356*	0.235	-	0.073	0.184
	40,001-50,000	4.00	0.283	0.162	0.073	-	0.111
	50,001 ขึ้นไป	4.11	0.171	0.051	0.184	0.111	-

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
			ต่ำกว่า 20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	50,001 ขึ้นไป
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	ต่ำกว่า 20,000	4.28	-	0.120	0.356*	0.283	0.171
	20,001-30,000	4.16	0.120	-	0.235	0.162	0.051
	30,001-40,000	3.92	0.356*	0.235	-	0.073	0.184
	40,001-50,000	4.00	0.283	0.162	0.073	-	0.111
	50,001 ขึ้นไป	4.11	0.171	0.051	0.184	0.111	-
8. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง	ต่ำกว่า 20,000	4.16	-	0.169	0.352*	0.329	0.280
	20,001-30,000	4.00	0.169	-	0.182	0.160	0.111
	30,001-40,000	3.81	0.352*	0.182	-	0.022	0.071
	40,001-50,000	3.84	0.329	0.160	0.022	-	0.048
	50,001 ขึ้นไป	3.88	0.280	0.111	0.071	0.048	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 35 และ 36 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สูงกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อ

ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน การมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนทุกกลุ่ม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 37 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน						F-value	Sig.
	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	≥26 ปี		
ด้านผู้นำ	4.26	3.79	3.97	4.19	3.75	4.20	7.228	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.31	4.14	4.04	4.05	3.81	4.03	4.947	0.000*
ด้านความรักในงาน	4.13	4.09	4.21	4.12	3.87	4.00	2.276	0.047*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.33	4.10	4.28	4.19	3.72	4.07	7.743	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.31	3.95	4.15	4.18	3.78	4.10	4.810	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 37 พบว่า อายุการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ อยู่ในระดับเห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ พบว่า อายุการทำงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานตามอายุการทำงานทั้งห้าด้าน คือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุการทำงานเป็นราย

ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26ปี
ด้านผู้นำ	1-5 ปี	4.26	-	0.466*	0.292	0.072	0.505*	0.058
	6-10 ปี	3.79	0.466*	-	0.173	0.393*	0.038	0.407
	11-15ปี	3.97	0.292	0.173	-	0.219	0.212	0.233
	16-20ปี	4.19	0.072	0.393*	0.219	-	0.432*	0.014
	21-25ปี	3.75	0.505*	0.038	0.212	0.432*	-	0.446
	≥26ปี	4.20	0.587	0.407	0.233	0.014	0.446	-
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1-5 ปี	4.31	-	0.174	0.273	0.263	0.508*	0.280
	6-10 ปี	4.14	0.174	-	0.098	0.088	0.334	0.105
	11-15ปี	4.04	0.273	0.098	-	0.0990	0.235	0.007
	16-20ปี	4.05	0.263	0.088	0.009	-	0.245	0.017
	21-25ปี	3.81	0.508*	0.334	0.235	0.245	-	0.228
	≥26ปี	4.03	0.280	0.105	0.007	0.017	0.228	-
ด้านความรักในงาน	1-5 ปี	4.13	-	0.034	0.086	0.008	0.251	0.124
	6-10 ปี	4.09	0.034	-	0.120	0.026	0.216	0.090
	11-15ปี	4.21	0.086	0.120	-	0.094	0.337	0.210
	16-20ปี	4.12	0.008	0.026	0.094	-	0.243	0.116
	21-25ปี	3.87	0.251	0.216	0.337	0.243	-	0.126
	≥26ปี	4.00	0.124	0.090	0.210	0.116	0.126	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	1-5 ปี	4.33	-	0.237	0.0515	0.144	0.616*	0.260
	6-10 ปี	4.10	0.237	-	0.185	0.092	0.378*	0.022
	11-15ปี	4.28	0.051	0.185	-	0.092	0.564	0.208
	16-20ปี	4.19	0.144	0.092	0.092	-	0.471*	0.115
	21-25ปี	3.72	0.616*	0.378*	0.564*	0.471*	-	0.356
	≥26ปี	4.07	0.260	0.022	0.208	0.115	0.356	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	1-5 ปี	4.31	-	0.359*	0.164	0.130	0.532	0.216
	6-10 ปี	3.95	0.359*	-	0.195	0.228	0.172	0.143
	11-15ปี	4.15	0.164	0.195	-	0.033	0.368	0.052
	16-20ปี	4.18	0.130	0.228	0.033	-	0.401	0.085
	21-25ปี	3.78	0.532	0.172	0.368	0.401	-	0.315
	≥26ปี	4.10	0.216	0.143	0.052	0.085	0.315	-

ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี ในขณะที่กลุ่มอายุการทำงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านผู้นำ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านผู้นำ	อายุการทำงาน						F-value	Sig.
	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26 ปี		
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.33	4.05	4.03	4.39	3.96	4.58	5.600	0.000*
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	4.30	3.89	4.02	4.15	3.85	4.05	3.716	0.003
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ	4.33	3.96	4.08	4.24	3.70	4.35	5.216	0.000*
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.33	3.78	3.88	4.26	3.85	4.35	7.559	0.000*
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	3.76	3.91	4.20	3.88	4.11	6.984	0.000*
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	4.27	3.66	3.94	4.21	3.85	4.05	6.543	0.000*
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	3.67	3.93	4.01	3.62	4.11	5.123	0.000*
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	4.18	3.73	3.89	4.17	3.66	4.23	5.234	0.000*
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.15	3.83	4.12	4.16	3.74	4.23	3.453	0.005*
10. ผู้นำจรรยาและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.07	3.60	3.86	4.08	3.44	3.94	5.560	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำ จำนวน 10 ข้อ

ตัวแปรอิสระ: รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านผู้นำ (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้านผู้นำ	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26 ปี
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	1-5 ปี	4.33	-	0.284	0.300	0.058	0.375	0.249
	6-10 ปี	4.05	0.284	-	0.015	0.343	0.090	0.534
	11-15ปี	4.03	0.300	0.015	-	0.359	0.075	0.550
	16-20ปี	4.39	0.058	0.343	0.359	-	0.434	0.190
	21-25ปี	3.96	0.375	0.090	0.075	0.434	-	0.625
	≥26 ปี	4.58	0.249	0.534	0.550	0.190	0.625	-
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	1-5 ปี	4.30	-	0.414*	0.282	0.157	0.455	0.248
	6-10 ปี	3.89	0.414*	-	0.132	0.257	0.041	0.165
	11-15ปี	4.02	0.282	0.132	-	0.125	0.173	0.033
	16-20ปี	4.15	0.157	0.257	0.125	-	0.298	0.091
	21-25ปี	3.85	0.455	0.041	0.173	0.298	-	0.206
	≥26 ปี	4.05	0.248	0.165	0.033	0.091	0.206	-
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ	1-5 ปี	4.33	-	0.374	0.249	0.091	0.634*	0.014
	6-10 ปี	3.96	0.374	-	0.124	0.282	0.260	0.388
	11-15ปี	4.08	0.249	0.124	-	0.157	0.384	0.264
	16-20ปี	4.24	0.091	0.282	0.157	-	0.542*	0.106
	21-25ปี	3.70	0.634*	0.260	0.384	0.542*	-	0.649
	≥26 ปี	4.35	0.014	0.388	0.264	0.106	0.649	-
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	1-5 ปี	4.33	-	0.552*	0.452*	0.078	0.486	0.014
	6-10 ปี	3.78	0.552*	-	0.100	0.474*	0.066	0.567
	11-15ปี	3.88	0.452*	0.100	-	0.374*	0.034	0.466
	16-20ปี	4.26	0.078	0.474*	0.374*	-	0.408	0.092
	21-25ปี	3.85	0.486	0.066	0.034	0.408	-	0.501
	≥26 ปี	4.35	0.014	0.567	0.466	0.092	0.501	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านผู้นำ (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้านผู้นำ	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26 ปี
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1-5 ปี	4.40		0.632*	0.488*	0.194	0.511	0.282
	6-10 ปี	3.76	0.632*		0.143	0.437	0.121	0.349
	11-15ปี	3.91	0.488*	0.143		0.294	0.022	0.206
	16-20ปี	4.20	0.194	0.437*	0.294		0.316	0.087
	21-25ปี	3.88	0.511	0.121	0.022	0.316		0.228
	≥26 ปี	4.11	0.282	0.349	0.206	0.087	0.228	
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความสำเร็จหรือрінในการทำงานให้กับท่าน	1-5 ปี	4.27		0.616*	0.327	0.057	0.425	0.218
	6-10 ปี	3.66	0.616*		0.288	0.558*	0.191	0.398
	11-15ปี	3.94	0.327	0.288		0.269	0.097	0.109
	16-20ปี	4.21	0.057	0.558*	0.269		0.367	0.160
	21-25ปี	3.85	0.425	0.191	0.097	0.367		0.206
	≥26 ปี	4.05	0.218	0.398	0.109	0.160	0.206	
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1-5 ปี	4.23		0.552	0.294	0.217	0.601*	0.113
	6-10 ปี	3.67	0.552		0.258	0.335	0.048	0.439
	11-15ปี	3.93	0.294	0.258		0.076	0.307	0.180
	16-20ปี	4.01	0.217	0.335	0.076		0.384	0.103
	21-25ปี	3.62	0.601*	0.048	0.307	0.384		0.488
	≥26 ปี	4.11	0.113	0.439	0.180	0.103	0.488	
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	1-5 ปี	4.18		0.452*	0.285	0.006	0.517	0.050
	6-10 ปี	3.73	0.452*		0.166	0.445*	0.065	0.503
	11-15ปี	3.89	0.285	0.166		0.279	0.232	0.336
	16-20ปี	4.17	0.006	0.445*	0.279		0.511	0.057
	21-25ปี	3.66	0.517	0.065	0.232	0.511		0.568
	≥26 ปี	4.23	0.050	0.503	0.336	0.057	0.568	
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	1-5 ปี	4.15		0.314	0.027	0.010	0.413	0.081
	6-10 ปี	3.83	0.314		0.287	0.325	0.098	0.396
	11-15ปี	4.12	0.027	0.287		0.037	0.385	0.108
	16-20ปี	4.16	0.010	0.325	0.037		0.423	0.070
	21-25ปี	3.74	0.413	0.098	0.385	0.423		0.494
	≥26 ปี	4.23	0.081	0.396	0.108	0.070	0.494	

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านผู้นำ (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้านผู้นำ	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26 ปี
10. ผู้นำจ๋าและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	1-5 ปี	4.07		0.469*	0.216	0.005	0.632*	0.135
	6-10 ปี	3.60	0.469*		0.253	0.475*	0.162	0.334
	11-15ปี	3.86	0.216	0.253		0.221	0.416	0.080
	16-20ปี	4.08	0.005	0.475	0.221		0.637*	0.141
	21-25ปี	3.44	0.632*	0.162	0.416	0.637		0.496
	≥26 ปี	3.94	0.135	0.334	0.080	0.141	0.496	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 39 และ 40 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักพนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร และผู้นำจ๋าและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ พบว่า กลุ่มอายุการทำงานทุกกลุ่ม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงาน						F-value	Sig.
	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26 ปี		
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	4.64	4.32	4.31	4.23	3.89	4.17	7.107	0.000*
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน	4.32	4.12	4.05	4.04	3.85	4.11	2.569	0.027*
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	4.23	4.07	4.02	3.98	3.77	3.88	2.583	0.026*
4. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.58	4.33	4.18	4.38	4.18	4.29	3.974	0.002*
5. มีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	4.27	4.01	3.93	3.90	3.70	4.23	3.321	0.006*
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	4.35	4.21	4.05	4.06	3.88	4.05	2.298	0.045*
7. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง	4.23	4.12	3.94	3.87	3.66	3.82	3.957	0.002*
8. มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	4.13	4.07	3.98	4.01	3.70	4.00	2.118	0.063
9. ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย	4.09	4.01	3.93	4.00	3.62	3.76	2.421	0.036*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

ตารางที่ 42 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อย ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26 ปี
1. เพื่อนร่วมงานมีความ เอื้ออาทรต่อท่าน	1-5 ปี	4.64	-	0.324	0.329	0.413*	0.757*	0.469
	6-10 ปี	4.32	0.324	-	0.004	0.088	0.432	0.144
	11-15ปี	4.31	0.329	0.004	-	0.083	0.427	0.139
	16-20ปี	4.23	0.413*	0.088	0.083	-	0.343	0.056
	21-25ปี	3.88	0.757*	0.432	0.427	0.343	-	0.287
	≥26 ปี	4.17	0.469	0.144	0.139	0.056	0.287	-
2. เพื่อนร่วมงานให้ความ สนใจท่าน	1-5 ปี	4.32	-	0.198	0.272	0.281	0.471	0.205
	6-10 ปี	4.12	0.198	-	0.074	0.083	0.273	0.007
	11-15ปี	4.05	0.272	0.074	-	0.083	0.273	0.007
	16-20ปี	4.04	0.281	0.083	0.009	-	0.189	0.076
	21-25ปี	3.85	0.471	0.273	0.198	0.189	-	0.265
	≥26 ปี	4.11	0.205	0.007	0.067	0.076	0.265	-
3. เพื่อนร่วมงานให้ ความสำคัญกับท่าน	1-5 ปี	4.23	-	0.159	0.205	0.244	0.452	0.348
	6-10 ปี	4.07	0.159	-	0.046	0.085	0.293	0.189
	11-15ปี	4.02	0.205	0.046	-	0.039	0.247	0.142
	16-20ปี	3.98	0.244	0.085	0.039	--	0.208	0.103
	21-25ปี	3.77	0.452	0.293	0.247	0.208	-	0.104
	≥26 ปี	3.88	0.348	0.189	0.142	0.103	0.104	-
4. มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับ เพื่อนร่วมงานของท่าน	1-5 ปี	4.58	-	0.245	0.394*	0.201	0.399	0.290
	6-10 ปี	4.33	0.245	-	0.149	0.044	0.154	0.045
	11-15ปี	4.18	0.394*	0.149	-	0.193	0.004	0.104
	16-20ปี	4.38	0.201	0.044	0.193	-	0.198	0.089
	21-25ปี	4.18	0.399	0.154	0.004	0.198	-	0.108
	≥26 ปี	4.29	0.290	0.045	0.104	0.089	0.108	-
5. เมื่อมีปัญหาสามารถ ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่อง	1-5 ปี	4.27	-	0.259	0.340	0.372	0.573*	0.041
	6-10 ปี	4.01	0.259	-	0.081	0.113	0.314	0.217
	11-15ปี	3.93	0.340	0.081	-	0.032	0.233	0.298
	16-20ปี	3.90	0.372	0.113	0.032	-	0.200	0.331
	21-25ปี	3.70	0.573*	0.314	0.233	0.200	-	0.531
	≥26 ปี	4.23	0.041	0.217	0.298	0.331	0.531	-

ตารางที่ 42 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	อายุการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26ปี
6. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ต่างฝ่ายต่างเอื้อ ผลประโยชน์ซึ่งกัน และกัน	1-5 ปี	4.35	-	0.139	0.328	0.285	0.464	0.295
	6-10 ปี	4.21	0.139	-	0.188	0.145	0.325	0.155
	11-15ปี	4.05	0.328	0.188	-	0.043	0.136	0.033
	16-20ปี	4.06	0.285	0.145	0.043	-	0.179	0.009
	21-25ปี	3.88	0.464	0.325	0.136	0.179	-	0.169
	≥26ปี	4.05	0.295	0.155	0.033	0.009	0.169	-
7. การได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุกเรื่อง	1-5 ปี	4.23	-	0.105	0.281	0.354	0.564*	0.407
	6-10 ปี	4.12	0.105	-	0.175	0.248	0.458	0.301
	11-15ปี	3.94	0.281	0.175	-	0.072	0.282	0.125
	16-20ปี	3.87	0.354	0.175	0.072	--	0.210	0.053
	21-25ปี	3.66	0.564*	0.458	0.282	0.210	-	0.156
	≥26ปี	3.82	0.407	0.301	0.125	0.053	0.156	-
9. ระหว่างท่านกับเพื่อน ร่วมงาน ได้มีการ แบ่งปันความรู้ซึ่งกัน อย่างเปิดเผย	1-5 ปี	4.09	-	0.074	0.155	0.092	0.462	0.327
	6-10 ปี	4.01	0.074	-	0.081	0.017	0.388	0.253
	11-15ปี	3.93	0.155	0.081	-	0.063	0.307	0.172
	16-20ปี	4.00	0.092	0.017	0.063	-	0.370	0.235
	21-25ปี	3.62	0.462	0.388	0.307	0.370	-	0.135
	≥26ปี	3.76	0.327	0.253	0.172	0.235	0.135	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 41 และ 42 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน การมีความรู้สึกรัก สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน ท่านและ

เพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย พบว่า กลุ่มอายุการทำงานทุกกลุ่ม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยย่อย ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	อายุการทำงาน						F- value	Sig.
	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26 ปี		
1. มีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	4.41	4.00	4.31	4.06	3.81	4.05	6.643	0.000*
2. มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	4.32	4.00	4.21	4.17	3.81	4.11	4.493	0.001*
3. การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	4.35	4.10	4.30	4.10	3.74	4.11	4.605	0.000*
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	4.43	4.10	4.37	4.30	3.51	4.05	9.686	0.000*
5. การได้ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.41	4.19	4.30	4.35	3.51	4.00	8.769	0.000*
6. การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	4.09	4.19	4.20	4.15	3.92	4.11	0.932	0.460

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

ตารางที่ 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26 ปี
1. มีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	1-5 ปี	4.41	-	0.415*	0.098	0.346*	0.600*	0.356
	6-10 ปี	4.00	0.415*	-	0.316	0.068	0.185	0.058
	11-15ปี	4.31	0.098	0.316	-	0.247	0.501*	0.257
	16-20ปี	4.06	0.346*	0.068	0.247	-	0.253	0.009
	21-25ปี	3.81	0.600*	0.185	0.501*	0.253	-	0.244
	≥26 ปี	4.05	0.356	0.058	0.257	0.009	0.244	-
2. มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	1-5 ปี	4.32	-	0.323	0.107	0.144	0.508*	0.205
	6-10 ปี	4.00	0.323	-	0.215	0.178	0.185	0.117
	11-15ปี	4.21	0.107	0.215	-	0.037	0.400	0.097
	16-20ปี	4.17	0.144	0.178	0.037	-	0.363	0.060
	21-25ปี	3.81	0.508*	0.185	0.400	0.363	-	0.302
	≥26 ปี	4.11	0.205	0.117	0.097	0.060	0.302	-
3. การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	1-5 ปี	4.35	-	0.246	0.050	0.244	0.613*	0.236
	6-10 ปี	4.10	0.246	-	0.196	0.002	0.366	0.010
	11-15ปี	4.30	0.050	0.196	-	0.194	0.563*	0.186
	16-20ปี	4.10	0.244	0.002	0.194	-	0.368	0.008
	21-25ปี	3.74	0.613*	0.366	0.563*	0.368	-	0.376
	≥26 ปี	4.11	0.236	0.010	0.186	0.008	0.376	-
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมร่วมขององค์กร	1-5 ปี	4.43	-	0.323	0.051	0.129	0.912*	0.371
	6-10 ปี	4.10	0.323	-	0.272	0.194	0.588*	0.048
	11-15ปี	4.37	0.051	0.272	-	0.078	0.861*	0.320
	16-20ปี	4.30	0.129	0.194	0.078	-	0.782	0.242
	21-25ปี	3.51	0.912*	0.588*	0.861*	0.782*	-	0.540
	≥26 ปี	4.05	0.371	0.048	0.320	0.242	0.540	-
5. การได้ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	1-5 ปี	4.41	-	0.218	0.111	0.059	0.059	0.896*
	6-10 ปี	4.19	0.218	-	0.107	0.159	0.677*	0.196
	11-15ปี	4.30	0.111	0.107	-	0.052	0.785*	0.303
	16-20ปี	4.35	0.059	0.159	0.052	-	0.837*	0.356
	21-25ปี	3.51	0.896*	0.677*	0.785*	0.837*	-	0.481
	≥26 ปี	4.00	0.415	0.196	0.303	0.356	0.481	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 43 และ 44 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 ได้แก่ การมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร การตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมร่วมขององค์กร และการได้ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ คือ การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร พบว่า กลุ่มอายุการทำงานทุกกลุ่ม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยย่อย ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	อายุการทำงาน						F- value	Sig.
	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26ปี		
1. การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	4.47	4.17	4.35	4.16	3.85	4.29	4.097	0.001*
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.21	4.03	4.20	4.21	3.88	4.11	1.661	0.144
3. สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	3.91	4.20	4.17	3.92	4.00	3.679	0.003*
4. ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม	4.26	3.71	3.86	4.19	3.48	4.00	6.554	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

ตารางที่ 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (เฉพาะปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	21-25ปี	≥26ปี
1. การได้ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	1-5 ปี	4.47		0.298	0.122	0.312	0.625*	0.182
	6-10 ปี	4.17	0.298		0.175	0.014	0.326	0.115
	11-15ปี	4.35	0.122	0.175		0.190	0.502	0.060
	16-20ปี	4.16	0.312	0.014	0.190		0.312	0.129
	21-25ปี	3.85	0.625*	0.326	0.502	0.312		0.442
	≥26ปี	4.29	0.182	0.115	0.060	0.129	0.442	
3. สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1-5 ปี	4.32		0.412*	0.120	0.144	0.397	0.323
	6-10 ปี	3.91	0.412*		0.291	0.267	0.015	0.089
	11-15ปี	4.20	0.120	0.291		0.024	0.276	0.202
	16-20ปี	4.17	0.144	0.267	0.024		0.252	0.178
	21-25ปี	3.92	0.397	0.015	0.276	0.252		0.074
	≥26ปี	4.00	0.323	0.089	0.202	0.178	0.074	
4. ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม	1-5 ปี	4.26		0.547*	0.400	0.069	0.780*	0.261
	6-10 ปี	3.71	0.547*		0.146	0.477*	0.232	0.285
	11-15ปี	3.86	0.400	0.146		0.331	0.379	0.139
	16-20ปี	4.19	0.069	0.477	0.331		0.710	0.191
	21-25ปี	3.48	0.780	0.232	0.379	0.710		0.518
	≥26ปี	4.00	0.261	0.285	0.139	0.191	0.518	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 45 และ 46 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 ได้แก่ การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม ส่วนปัจจัยย่อยที่

เหลือ คือ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน พบว่า กลุ่มอายุการทำงานทุกกลุ่ม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 47 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	95 (30.0)	191 (60.3)	28 (8.8)	3 (0.9)	0 (0.0)	4.19 เห็นด้วย
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	120 (37.9)	178 (56.2)	15 (4.7)	4 (1.3)	0 (0.0)	4.31 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน	101 (31.9)	197 (62.1)	16 (5.0)	3 (0.9)	0 (0.0)	4.25 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.25 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

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

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย = 4.25) โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.31) และมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.25) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน (ค่าเฉลี่ย = 4.19)

ตารางที่ 48 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ระดับสูง	ระดับ ปานกลาง	ระดับต่ำ	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึก เพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและ ยินดีในการปฏิบัติงานของตน	286 (90.22)	28 (8.83)	3 (0.94)	4.19 ระดับสูง
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มี ชีวิตชีวาในการทำงาน	298 (94.01)	15 (4.73)	4 (1.26)	4.31 ระดับสูง
มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ใน การทำงาน	298 (94.01)	16 (5.04)	3 (0.94)	4.25 ระดับสูง
ค่าเฉลี่ยรวม ระดับความสุขในการทำงาน	294 (92.74)	20 (6.31)	3 (0.95)	4.25 ระดับสูง

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย
 และค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.25) โดยผู้ตอบ
 แบบสอบถามมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 92.74
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 20 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 6.31 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ มีจำนวน 3 คน
 คิดเป็นร้อยละ 0.95 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็น
 ต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 49 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการ ทำงาน	T-test/ F-value	Sig.
เพศ				
ชาย	175	4.22	0.800	0.424
หญิง	142	4.27		
อายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	49	4.26	1.821	0.143
30-40 ปี	124	4.29		
41-50 ปี	119	4.16		
51 ปีขึ้นไป	25	4.38		
สถานภาพการสมรส				
โสด	99	4.20	2.673	0.071
สมรส	200	4.29		
หย่า/หม้าย	18	4.00		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	4.25	1.841	0.160
ปริญญาตรี	245	4.22		
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	47	4.24		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

ตารางที่ 49 (ต่อ) แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการ ทำงาน	T-test/ F-value	Sig.
ตำแหน่งงาน			0.458	0.808
หัวหน้าการเงิน	21	4.34		
หัวหน้าหน่วยอำเภอ	22	4.21		
พนักงานการเงิน	72	4.22		
พนักงานพัฒนาธุรกิจ	132	4.22		
พนักงานธุรการ	21	4.33		
ผู้ช่วยพนักงาน	49	4.30		
รายได้ต่อเดือน			1.298	0.258
ต่ำกว่า 20,000	8	4.12		
20,001 - 30,000	98	4.26		
30,001 - 40,000	86	4.25		
40,001 - 50,000	82	4.16		
50,001 - 60,000	25	4.26		
60,001 ขึ้นไป	14	4.59		
อายุการทำงาน			0.663	0.651
1 - 5 ปี	65	4.32		
6 - 10 ปี	56	4.26		
11 - 15	79	4.26		
16 - 20	73	4.22		
21 - 25	27	4.32		
25 ปีขึ้นไป	17	4.21		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัย ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน					
	B	t	Beta	Sig.	R	R Square
ด้านผู้นำ	-.007	-.132	-.007	.895	0.720	0.518
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.090	1.498	.082	.135		
ด้านความรักในงาน	.312	4.225	.268	.000*		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	-.159	-2.183	-.142	.030		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.563	9.358	.578	.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (predictors):

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable):

ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.720 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 51.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 48.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่มีผลต่อระดับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย โดยได้ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงาน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด (Beta = 0.578) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน (Beta = 0.268) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Beta = -0.142) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.082) และด้านผู้นำ (Beta = -0.007) ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk-like element above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved