

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) โดยสอบถามจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำนวน 115 คน สามารถแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วนโดยเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร เป็นข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์และมีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงพรรณนา โดยแสดงผลอยู่ในรูปแบบความถี่และร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามมีองค์ประกอบในการวัดปัจจัย 5 ด้านด้วยกัน แสดงผลอยู่ในรูปแบบของความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	36	31.30
หญิง	79	68.70
รวม	115	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	9	7.83
31 – 40 ปี	36	31.30
41 – 50 ปี	39	33.91
51 ปีขึ้นไป	31	26.96
รวม	115	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุดจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.91 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ส่วนช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.96 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	25	21.74
สมรส	82	71.30
อื่นๆ	8	6.96
รวม	115	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 และสถานภาพอื่นๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	25	21.74
ปริญญาตรี	68	59.13
ปริญญาโท	20	17.39
สูงกว่าปริญญาโท	2	1.74
รวม	115	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 59.13 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74

ระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 และระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบริหารงานสาธารณสุข	2	1.74
ประเภทวิชาการสาธารณสุข	49	42.61
ประเภททั่วไป	44	38.26
ลูกจ้างสาธารณสุข	20	17.39
รวม	115	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานประเภทวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 42.61 รองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 38.26 ลูกจ้างสาธารณสุข จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 และประเภทบริหารงานสาธารณสุข จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	10.44
10,001 – 20,000 บาท	36	31.30
20,001 – 30,000 บาท	40	34.78
30,001 – 40,000 บาท	23	20.00
40,001 บาท ขึ้นไป	4	3.48
รวม	115	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 รองลงมา คือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.44 และผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	5.22
1 – 10 ปี	19	16.52
11 – 20 ปี	35	30.43
21 – 30 ปี	51	44.35
31 ปีขึ้นไป	4	3.48
รวม	115	100.00

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 21 – 30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 44.35 รองลงมา คือ อายุการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 อายุการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.52 ส่วนอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.22 และ อายุการทำงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.48 ตามลำดับ

จากส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่าบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.70 จำนวน 79 คน มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 33.91 จำนวน 39 คน มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 71.30 จำนวน 82 คน การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.13 จำนวน 68 คน ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 42.61 จำนวน 49 คน มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 34.78 จำนวน 40 คน และอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 44.35 จำนวน 51 คน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน		
1. ด้านผู้นำ (Leadership)	10	0.96
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)	10	0.94
3. ด้านลักษณะงาน (Job Inspiration)	11	0.88
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5	0.86
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4	0.81
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3	0.93
รวม	43	0.96

จากตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติหรือ Likert Scale โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านและภาพรวมความสุข รวมทั้งค่าความเชื่อมั่นรวม มีค่าแอลฟา มากกว่า 0.80

ดังนั้น แสดงถึงแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมากและคำถามที่ใช้ในการศึกษา
ปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรถือว่ามีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูงและสามารถยอมรับ
แบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลและวัดผลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ลักษณะของแบบสอบถามมีองค์ประกอบในการวัดปัจจัย 5 ด้าน แสดงผลอยู่ในรูปแบบของ ความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ยได้แก่ 1) ด้านผู้นำ 2) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5) ด้านค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 10 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	17 (14.8)	66 (57.4)	26 (22.6)	6 (5.2)	0 (0.0)	3.82 (มาก)
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับบุคลากรทั้งองค์กร	11 (9.6)	59 (51.3)	33 (28.7)	11 (9.6)	1 (0.9)	3.59 (มาก)
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้บุคลากรตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธะกิจขององค์กร	10 (8.7)	60 (52.2)	34 (29.6)	9 (7.8)	2 (1.7)	3.58 (มาก)
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	13 (11.3)	59 (51.3)	29 (25.2)	10 (8.7)	4 (3.5)	3.58 (มาก)
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	10 (8.7)	56 (48.7)	31 (27.0)	12 (10.4)	6 (5.2)	3.45 (มาก)
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	10 (8.7)	54 (47.0)	35 (30.4)	10 (8.7)	6 (5.2)	3.45 (มาก)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
7. หัวหน้าสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	6 (5.2)	63 (54.8)	32 (27.8)	8 (7.0)	6 (5.2)	3.48 (มาก)
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับบุคลากรและองค์กร	13 (11.3)	60 (52.2)	29 (25.2)	11 (9.6)	2 (1.7)	3.62 (มาก)
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	16 (13.9)	62 (53.9)	24 (20.9)	11 (9.6)	2 (1.7)	3.69 (มาก)
10. หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	9 (7.8)	47 (40.9)	46 (40.0)	6 (5.2)	7 (6.1)	3.39 (ปานกลาง)
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.56 (มาก)

หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
	คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ ความคิดเห็นว่า ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.82) รองลงมาคือ ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับบุคลากรและองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับบุคลากรทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.59) ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร และผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ตามลำดับ ขณะที่ความคิดเห็นว่าผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญที่เกิดขึ้นโดยบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39)

ตารางที่ 11 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	16 (13.9)	67 (58.3)	22 (19.1)	9 (7.8)	1 (0.9)	3.77 (มาก)
2.เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	7 (6.1)	61 (53.0)	37 (32.2)	10 (8.7)	0 (0.0)	3.57 (มาก)
3.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	14 (12.2)	58 (50.4)	38 (33.0)	4 (3.5)	1 (0.9)	3.70 (มาก)
4.มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	12 (10.4)	60 (52.2)	34 (29.6)	8 (7.0)	1 (0.9)	3.64 (มาก)
5.เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	4 (3.5)	61 (53.0)	41 (35.7)	6 (5.2)	3 (2.6)	3.50 (มาก)
6.เพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	14 (12.2)	54 (47.2)	39 (33.9)	8 (7.0)	0 (0.0)	3.64 (มาก)
7.ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	14 (12.2)	66 (57.4)	34 (29.6)	1 (0.9)	0 (0.0)	3.81 (มาก)
8.มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	23 (20.0)	67 (58.3)	24 (20.9)	1 (0.9)	0 (0.0)	3.97 (มาก)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
9.เพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	23 (20.0)	71 (61.7)	21 (18.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (มาก)
10.รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	26 (22.6)	66 (57.4)	22 (19.1)	1 (0.9)	0 (0.0)	4.02 (มาก)
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.76 (มาก)

หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
	คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ มีความคิดเห็นว่า เพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ส่วนปัจจัยย่อยความคิดเห็นว่า เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร (ค่าเฉลี่ย = 3.77) เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.64) และปัจจัยย่อยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นคือมากทุกปัจจัยย่อยเช่นกัน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และ เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความ เด่นชัด	19 (16.5)	68 (59.1)	18 (15.7)	9 (7.8)	1 (0.9)	3.83 (มาก)
2.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมี ความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่ แน่นอน	14 (12.2)	62 (53.9)	29 (25.2)	10 (8.7)	0 (0.0)	3.70 (มาก)
3.มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ	12 (10.4)	67 (58.3)	22 (19.1)	12 (10.4)	2 (1.7)	3.65 (มาก)
4.ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อ ความสามารถของ	15 (13.0)	64 (55.7)	24 (20.9)	8 (7.0)	4 (3.5)	3.68 (มาก)
5.มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน	6 (5.2)	38 (33.0)	50 (43.5)	12 (10.4)	9 (7.8)	3.17 (ปานกลาง)
6.งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	33 (28.7)	72 (62.6)	8 (7.0)	1 (0.9)	1 (0.9)	4.17 (มาก)
7.มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	13 (11.3)	57 (49.6)	32 (27.8)	12 (10.4)	1 (0.9)	3.60 (มาก)
8.งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถ	18 (15.7)	57 (49.6)	29 (25.2)	8 (7.0)	3 (2.6)	3.69 (มาก)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
9.สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	14 (12.2)	51 (44.3)	29 (25.2)	20 (17.4)	1 (0.9)	3.50 (มาก)
10.ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	11 (9.6)	60 (52.2)	26 (22.6)	17 (14.8)	1 (0.9)	3.55 (มาก)
11.เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	25 (21.7)	77 (67.0)	12 (10.4)	1 (0.9)	0 (0.0)	4.10 (มาก)
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.69 (มาก)

หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
	คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือมากเป็นส่วนใหญ่ โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็นได้ดังนี้ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.17) รองลงมาคือ เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ได้แก่ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย = 3.70) งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และทำทหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย = 3.55) และสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ตามลำดับ ขณะที่ปัจจัยด้านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.17)

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ	24 (20.9)	69 (60.0)	21 (18.3)	1 (0.9)	0 (0.0)	4.01 (มาก)
2. มีพฤติกรรมในการทำงานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ	20 (17.4)	65 (56.5)	29 (25.2)	0 (0.0)	1 (0.9)	3.90 (มาก)
3. เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กร อย่างไร	16 (13.9)	62 (53.9)	34 (29.6)	3 (2.6)	0 (0.0)	3.79 (มาก)
4. ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผล ตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	20 (17.4)	70 (60.9)	20 (17.4)	5 (4.3)	0 (0.0)	3.91 (มาก)
5. ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง	13 (11.3)	54 (47.0)	37 (32.2)	9 (7.8)	2 (1.7)	3.58 (มาก)
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.84 (มาก)

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย จำแนกได้ดังนี้ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 4.01) รองลงมาคือ ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.91) มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 3.90) เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย = 3.79) และประการสุดท้ายยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	14 (12.2)	47 (40.9)	40 (34.8)	10 (8.7)	4 (3.5)	3.50 (มาก)
2. มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	13 (11.3)	59 (51.3)	33 (28.7)	7 (6.1)	3 (2.6)	3.63 (มาก)
3. สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	12 (10.4)	65 (56.5)	23 (20.0)	13 (11.3)	2 (1.7)	3.63 (มาก)
4. หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	10 (8.7)	66 (57.4)	28 (24.3)	8 (7.0)	3 (2.6)	3.63 (มาก)
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.60 (มาก)

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือมากเช่นเดียวกันทุกปัจจัย จำแนกค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยย่อยได้ดังนี้ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) รองลงมาคือ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.50)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความสุข 5 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านผู้นำ	3.56	มาก
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.76	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.69	มาก
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.84	มาก
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.60	มาก

หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
	คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 15 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.84) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.76) และลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 3.60) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-Test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	เพศ		(T-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.66	3.52	0.849	0.107
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.67	3.76	-0.787	0.727
ด้านลักษณะงาน	3.73	3.68	0.488	0.649
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.80	3.93	-1.228	0.781
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.66	3.56	0.686	0.240

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-Test พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความ

คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุ				F-test	Sig.
	20-30ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป		
ด้านผู้นำ	3.54	3.62	3.61	3.44	0.363	0.780
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.86	3.84	3.70	3.62	0.970	0.410
ด้านความลักษณะงาน	3.60	3.64	3.77	3.68	0.395	0.757
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.78	3.97	3.88	3.85	0.453	0.716
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.72	3.64	3.48	3.64	0.543	0.654

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพ			F-test	Sig.
	โสด	สมรส	อื่นๆ		
ด้านผู้นำ	3.55	3.55	3.81	0.440	0.645
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.71	3.73	3.82	0.114	0.893
ด้านลักษณะงาน	3.50	3.71	4.09	3.405	0.037*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.78	3.88	4.38	3.927	0.022*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.69	3.55	3.69	0.433	0.649

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพ

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรทุกสถานภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในสถานภาพโสด สมรส และอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ขณะที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานและค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าด้านสถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ด้านสถานภาพมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			โสด	สมรส	อื่น ๆ
ด้านลักษณะงาน	โสด	3.50	-	-0.206 0.283	-0.585* 0.042
	สมรส	3.71	0.206 0.283	-	-0.379 0.198
	อื่น ๆ	4.09	0.585* 0.042	0.379 0.198	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	โสด	3.78	-	-0.104 0.691	-0.599* 0.024
	สมรส	3.88	0.104 0.691	-	-0.494* 0.046
	อื่น ๆ	4.38	0.599* 0.024	0.494* 0.046	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพ โสด กับ บุคลากรที่มีสถานภาพอื่นๆ โดยบุคลากรที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ซึ่งบุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่บุคลากรสถานภาพกลุ่มอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวนสองคู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพ โสดกับบุคลากรที่มีสถานภาพอื่นๆ และ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสกับบุคลากรที่มีสถานภาพอื่นๆ โดยบุคลากรที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ โสดและสมรส ซึ่งบุคลากรที่มีสถานภาพอื่น ๆ ความคิดเห็นจะอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสถานภาพ โสดและสมรสมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่บุคลากรสถานภาพกลุ่มอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา				F-test	Sig.
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท		
ด้านผู้นำ	3.65	3.65	3.22	3.10	2.009	0.117
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.84	3.75	3.58	3.35	0.963	0.413
ด้านลักษณะงาน	3.65	3.70	3.75	3.18	0.649	0.585
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.81	3.93	3.90	3.50	0.664	0.576
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.84	3.62	3.21	3.25	3.448	0.019*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ในระดับมากได้แก่ในระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา และปริญญาตรี ในระดับปานกลางได้แก่ ระดับปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท ด้านความสัมพันธ์และลักษณะงาน ในระดับมากได้แก่ระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท ส่วนระดับสูงกว่าปริญญาโทนั้นมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่านิยม พบว่าในทุกะดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก ขณะที่พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน

และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แต่ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	3.84	-	0.215	0.628*	0.590
				0.606	0.026	0.704
	ปริญญาตรี	3.62	-0.215	-	0.412	0.375
				0.606	0.131	0.897
	ปริญญาโท	3.21	-0.628*	-0.412	-	-0.038
				0.026	0.131	1.000
	สูงกว่า ปริญญาโท	3.25	-0.590	-0.375	0.038	-
				0.704	0.897	1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า กับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน				F-test	Sig.
	บริหารงาน สาธารณสุข	วิชาการ สาธารณสุข	ทั่วไป	ลูกจ้าง สาธารณสุข		
ด้านผู้นำ	3.10	3.48	3.62	3.70	0.730	0.536
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.70	3.60	3.88	3.76	1.638	0.185
ด้านลักษณะงาน	3.40	3.66	3.78	3.60	0.733	0.534
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.00	3.88	3.97	3.73	0.904	0.442
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.38	3.44	3.66	3.82	1.739	0.163

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ ระดับตำแหน่งงาน ได้แก่ ประเภทบริหารงานสาธารณสุข ประเภทวิชาการสาธารณสุข ประเภททั่วไป และลูกจ้างสาธารณสุข

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของระดับตำแหน่งงานทุกประเภท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 23 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	รายได้					F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท		
ด้านผู้นำ	3.75	3.75	3.42	3.46	3.30	1.267	0.287
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.94	3.80	3.72	3.60	3.45	0.980	0.422
ด้านลักษณะงาน	3.50	3.84	3.61	3.64	4.04	1.602	0.179
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.50	4.17	3.84	3.70	4.10	5.631	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.81	3.80	3.53	3.27	3.56	2.506	0.056

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ รายได้

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำแนกตามรายได้ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับรายได้ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ อยู่ในระดับมากในทุกระดับรายได้ ยกเว้นบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากในทุกระดับรายได้ ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในระดับมากทุกระดับรายได้ ยกเว้นบุคลากรที่มีรายได้ระดับ 30,001 – 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า รายได้ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ระดับรายได้มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.				
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
ด้านค่านิยม ร่วมของ องค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.50	-	-0.672* 0.005	-0.345 0.371	-0.204 0.862	-0.600 0.380
	10,001- 20,000 บาท	4.17	0.672* 0.005	- 0.101	0.327 0.021	0.468* 0.021	0.072 0.999
	20,001- 30,000 บาท	3.84	0.345 0.371	-0.327 0.101	- 0.888	0.141 0.888	-0.255 0.920
	30,001- 40,000 บาท	3.70	0.204 0.862	-0.468* 0.021	-0.141 0.888	- 0.719	-0.396 0.719
	มากกว่า 40,000 บาท	4.10	0.600 0.380	-0.072 0.999	0.255 0.920	0.396 0.719	- 0.719

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวนสองคู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท กับ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001- 20,000 บาท และ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001- 20,000 บาท กับ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001- 40,000 บาท โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001- 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท และ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001- 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความ

คิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท ในขณะที่กลุ่มรายได้กลุ่มอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงาน	อายุการทำงาน					F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี	1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี		
ด้านผู้นำ	3.63	3.90	3.51	3.53	2.72	2.294	0.664
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.78	3.77	3.79	3.70	3.45	0.360	0.836
ด้านลักษณะงาน	3.47	3.66	3.72	3.72	3.57	0.342	0.849
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.77	3.83	4.00	3.85	3.90	0.533	0.712
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.54	3.89	3.58	3.52	3.31	1.213	0.309

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ คือ อายุการทำงาน

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรทุกช่วงอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับมากในทุกช่วงอายุการทำงาน ส่วนด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าบุคลากรในทุกช่วงอายุการทำงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีความรู้สึกที่รื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	7 (6.1)	60 (52.2)	32 (27.8)	12 (10.4)	4 (3.5)	3.47 (มาก)
2. มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	11 (9.6)	70 (60.9)	18 (15.7)	13 (11.3)	3 (2.6)	3.63 (มาก)
3. มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	8 (7.0)	70 (60.9)	28 (24.3)	6 (5.2)	3 (2.6)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.58 (มาก)

หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
	คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นคือมากเช่นเดียวกันทุกปัจจัย โดยความคิดเห็นที่ว่า มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) รองลงมาคือ มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และ มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน

ภาพรวมความสุขในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย ความสุข
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีความรู้สึกที่รุ่มร่ามในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	67 (58.3)	32 (27.8)	16 (13.9)	3.47 (ปานกลาง)
2. มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	81 (70.5)	18 (15.7)	16 (13.8)	3.63 (ปานกลาง)
3. มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	78 (67.9)	28 (24.3)	9 (7.8)	3.64 (ปานกลาง)
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	75 (65.22)	26 (22.61)	14 (12.17)	3.58 (ปานกลาง)

ความหมาย: คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากตารางที่ 27 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย= 3.58) โดยบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 65.22 มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง จำนวน 75 คน รองลงมาร้อยละ 22.61 มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 26 คน และร้อยละ 12.17 มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ จำนวน 14 คน เมื่อพิจารณาปัจจัยความสุขในการทำงานในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.63 และมีความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
เพศ			1.673	0.028*
ชาย	36	3.75		
หญิง	79	3.51		
อายุ			0.196	0.899
20 - 30 ปี	9	3.78		
31 - 40 ปี	36	3.55		
41 - 50 ปี	39	3.58		
51 ปีขึ้นไป	31	3.57		
สถานภาพ			0.023	0.971
โสด	25	3.61		
สมรส	82	3.57		
อื่น ๆ	8	3.58		
ระดับการศึกษา			0.511	0.675
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	25	3.72		
ปริญญาตรี	68	3.51		
ปริญญาโท	20	3.48		
สูงกว่าปริญญาโท	2	3.17		

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T-value / F-value	Sig.
ระดับตำแหน่งงาน			3.313	0.080
บริหารสาธารณสุข	2	3.17		
วิชาการสาธารณสุข	49	3.39		
ทั่วไป	44	3.67		
ลูกจ้างสาธารณสุข	20	3.90		
รายได้ต่อเดือน			1.559	0.190
ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	3.94		
10,001 - 20,000 บาท	36	3.74		
20,001 - 30,000 บาท	40	3.44		
30,001 - 40,000 บาท	23	3.43		
40,001 บาท ขึ้นไป	4	3.33		
อายุการทำงาน			1.175	0.326
ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.67		
1 - 10 ปี	19	3.67		
11 - 20 ปี	35	3.64		
21 - 30 ปี	51	3.57		
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	4	2.75		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุทำงาน ที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งต่างก็อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75 และ 3.51 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน				R	R Square
	B	β	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	0.306	0.290	3.725	0.000*	0.845	0.715
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.083	0.061	0.975	0.332		
ด้านลักษณะงาน	0.372	0.265	3.653	0.000*		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	-0.245	0.099	-2.476	0.015*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.541	0.466	6.066	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.845 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 71.5 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 28.5 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับ

ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.466$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ($\beta = 0.290$)

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อด้านความรื่นรมย์ในงาน กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในงาน				R	R Square
	B	β	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	0.328	0.329	3.805	0.000*	0.805	0.648
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.125	0.084	2.622	0.010*		
ด้านลักษณะงาน	0.326	0.211	1.197	0.234		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	-0.156	-0.095	-1.289	0.200		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.494	0.387	4.532	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความรื่นรมย์ในงาน

จากตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.805 และระดับความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานจะแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 64.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 35.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานได้ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.387$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ($\beta = 0.329$)

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อด้านความเพลิดเพลินในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงาน				R	R Square
	B	β	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	0.288	0.246	2.806	0.006*	0.799	0.638
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.139	0.092	1.299	0.197		
ด้านลักษณะงาน	0.433	0.277	3.395	0.001*		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	-0.296	-0.179	-2.388	0.019*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.559	0.432	4.999	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความเพลิดเพลินในการทำงาน

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับด้านความเพลิดเพลินในการทำงานของบุคลากร โดยมีค่า

ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.799 และระดับความสุขด้านความเพลิดเพลินในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 63.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 36.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความสุขด้านความเพลิดเพลินในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขด้านความเพลิดเพลินในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับความสุขด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ได้มากที่สุด ($\beta = 0.432$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.277$)

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อต้านความกระตือรือร้นในการทำงาน กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน				R	R Square
	B	β	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	0.246	0.238	2.625	0.010*	0.783	0.613
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-0.014	-0.011	-0.144	0.886		
ด้านลักษณะงาน	0.356	0.258	3.057	0.003*		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	-0.283	-0.193	-2.498	0.014*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.571	0.499	5.588	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.783 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.7 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขด้านความ

กระตือรือร้นในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่าด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.499$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.258$)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved