

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวนทั้งหมด 183 นาย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 183 ชุด ผลการเก็บแบบสอบถาม ได้รับกลับคืนมาจำนวน 166 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.7 ของจำนวนประชากรทั้งหมด สาเหตุที่ได้จำนวนแบบสอบถามไม่ครบเนื่องจากมีกลุ่มประชากรบางนายมีภารกิจหน้าที่ช่วยราชการในหน่วยอื่น และปฏิบัติงานนอกพื้นที่ รวมไปถึงมีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรตำรวจท่องเที่ยว จึงทำให้ได้รับคืนจำนวนดังกล่าว สำหรับรูปแบบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ผลการศึกษานำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและและคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข หรือ 5Cs ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และและคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

ส่วนที่ 3 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลผลิตภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างความสุขในการทำงานกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	138	83.1
หญิง	28	16.9
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 และเพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	4	2.4
30 – 40 ปี	43	25.9
41 – 50 ปี	75	45.2
มากกว่า 50 ปี	44	26.5
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือ มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	29	17.5
สมรส	129	77.7
หม้าย	1	0.6
หย่า/แยกกันอยู่	7	4.2
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7 รองลงมาคือ โสด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	39.2
ปริญญาตรี	77	46.4
ปริญญาโท	24	14.5
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นประทวน	156	94.0
ชั้นสัญญาบัตร	10	6.0
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ชั้นยศชั้นประทวน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0 และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	7	4.2
15,000 – 20,000 บาท	63	38.0
20,001 – 25,000 บาท	77	46.4
มากกว่า 25,000 บาท	19	11.4
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือ มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รายได้มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	2	1.2
5 – 10 ปี	15	9.0
11 – 15 ปี	24	14.5
มากกว่า 15 ปี	125	75.3
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมาคือ มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มีอายุราชการระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 15 คน มีอายุราชการระหว่าง 9.0 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตาราง 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 เดือน	4	2.4
6-12 เดือน	15	9.0
1-3 ปี	22	13.3
มากกว่า 3 ปี	125	75.3
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 3 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมาคือระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระหว่าง 6-12 เดือน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนวันที่ลาป่วยในช่วงปีที่ผ่านมา

จำนวนวันที่ลาป่วยในช่วงปีที่ผ่านมา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้ลาป่วย	149	89.8
1 วัน	1	0.6
2 วัน	6	3.6
3 วัน	5	3.0
4 วัน	1	0.6
5 วัน	4	2.4
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้ลาป่วยในช่วงปีที่ผ่านมา จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 รองลงมาคือ มีการลาป่วย 2 วัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ลาป่วย 3 วัน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ลาป่วย 5 วัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ลาป่วย 1 วัน และลาป่วย 4 วัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตาราง 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในหนึ่งสัปดาห์

จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในหนึ่งสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 40 ชั่วโมง	45	27.1
41 – 55 ชั่วโมง	70	42.2
56 – 65 ชั่วโมง	18	10.8
66 – 75 ชั่วโมง	13	7.8
76 ชั่วโมงขึ้นไป	20	12.1
ต่ำสุด 32 ชั่วโมง สูงสุด 96 ชั่วโมง เฉลี่ย 53.6 ชั่วโมง		
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ ระหว่าง 41 – 55 ชั่วโมง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ ไม่เกิน 40 ชั่วโมง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ 76 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ 56 – 65 ชั่วโมง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ 66 – 75 ชั่วโมง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

#### 4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยดังนี้



ตาราง 4.11 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผลงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานด้านผลงาน	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้มีส่วนได้เสียของท่าน ให้ผลตอบรับด้านบวกแก่ท่าน	28 16.9%	33 19.9%	50 30.1%	43 25.9%	5 3.0%	4 2.4%	3 1.8%	5.07 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
2. ความเห็นของท่านถูกเพิกเฉย ไม่ได้รับการยอมรับ	21 12.7%	18 10.8%	26 15.7%	42 25.3%	21 12.7%	12 7.2%	26 15.7%	4.01 (เฉยๆ)
3. ท่านมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	19 11.4%	18 10.8%	23 13.9%	18 10.8%	28 16.9%	16 9.6%	44 26.5%	3.54 (เฉยๆ)
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพแก่ท่าน	19 11.4%	43 25.9%	51 30.7%	36 21.7%	11 6.6%	2 1.2%	4 2.4%	5.01 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานหรือประเด็นที่สำคัญต่อท่านได้	23 13.9%	35 21.1%	55 33.1%	41 24.7%	8 1.2%	2 1.2%	2 1.2%	5.06 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
6. ท่านจะแนะนำให้เพื่อน ญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักมาเป็นปฏิบัติงานเป็นตำรวจท่องเที่ยวเหมือนท่าน	37 22.3%	57 24.3%	36 21.7%	23 13.9%	8 4.8%	2 1.2%	3 1.8%	5.45 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
7. ท่านมีความรู้สึกว่าต้องทำงานให้เสร็จ	68 41.0%	63 38.0%	26 15.7%	5 4.8%	1 0.6%	-	-	6.14 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>								<b>4.89</b> (ค่อนข้างเห็นด้วย)

จากตาราง 4.11 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงานด้านผลงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.89) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความรู้สึกว่าต้อง

ทำงานให้เสร็จ (ค่าเฉลี่ย 6.14) และจะแนะนำให้เพื่อน ญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักมาเป็นปฏิบัติงาน เป็นตำรวจท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ย 5.45)

มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อผู้มีส่วนได้เสียของตนเองให้ผลตอบรับด้าน บวก (ค่าเฉลี่ย 5.07) สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานหรือประเด็นที่สำคัญได้ (ค่าเฉลี่ย 5.06) ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพ (ค่าเฉลี่ย 5.01)

นอกจากนี้มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อความเห็นของตนเองถูกเพิกเฉยไม่ได้รับการ ขอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.01) และมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

**ตาราง 4.12** จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผล ต่อความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่น	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านรู้สึกว่ามีแรงจูงใจขณะที่ ทำงาน	45 27.1%	54 32.5%	44 26.5%	21 12.7%	2 1.2%	-	-	5.72 (เห็นด้วย)
2. ท่านคิดว่าท่านมีความสำคัญต่อ งานที่ทำมาก	40 24.1%	57 34.3%	50 30.1%	14 8.4%	3 1.8%	1 0.6%	1 0.6%	5.66 (เห็นด้วย)
3. ท่านมีประสิทธิภาพในการ ทำงานให้เสร็จลุล่วง	42 25.3%	65 39.2%	51 30.7%	7 4.2%	1 0.6%	-	-	5.84 (เห็นด้วย)
4. ท่านมีความยืดหยุ่นเมื่อต้อง เผชิญกับความยุ่งยาก	37 22.3%	60 36.1%	49 29.5%	16 9.6%	3 1.8%	1 0.6%	-	5.66 (เห็นด้วย)
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำส่งผลดีต่อ สังคมและประเทศ	66 39.8%	59 35.5%	29 17.5%	8 4.8%	3 1.8%	1 0.6%		6.05 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>								<b>5.78</b> (เห็นด้วย)

จากตาราง 4.12 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 5.78) เมื่อพิจารณาแต่ละ ประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรก คือ รู้สึกว่างานที่ทำส่งผลดีต่อสังคมและประเทศ (ค่าเฉลี่ย 6.05) รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าตนเองมี



ประสิทธิภาพในการทำงานให้เสร็จลุล่วง (ค่าเฉลี่ย 5.84) รู้สึกว่ามีแรงจูงใจขณะที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.72) คิดว่าตนเองมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก (ค่าเฉลี่ย 5.66) และเห็นด้วยว่าตนเองมีความยืดหยุ่นเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยาก (ค่าเฉลี่ย 5.66) ตามลำดับ

**ตาราง 4.13** จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านชื่นชอบงานที่ทำอยู่ มาก	65 39.2%	58 34.9%	35 21.1%	7 4.2%	1 0.6%	-	-	6.08 (เห็นด้วย)
2. ท่านให้ความชื่นชมต่อ ค่านิยม นโยบาย และเป้าหมาย การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่าน	42 25.3%	57 34.3%	48 28.9%	12 7.2%	4 2.4%	3 1.8%	-	5.67 (เห็นด้วย)
3. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กร ของท่านมีความยุติธรรม	29 17.5%	45 27.1%	49 29.5%	22 13.9%	10 6.0%	5 3.0%	6 3.6%	5.13 (เห็นด้วย)
4. ท่านชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ของท่าน	28 16.9%	75 45.2%	40 24.1%	14 8.4%	6 3.6%	1 0.6%	2 1.2%	5.57 (เห็นด้วย)
5. ท่านสามารถบริหารจัดการ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ ท่านทำในแต่ละวันได้	41 24.7%	70 42.2%	46 27.7%	8 4.8%	1 0.6%	-	-	5.86 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>								<b>5.66</b> (เห็นด้วย)

จากตาราง 4.13 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 5.66) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ ชื่นชอบงานที่ทำอยู่มาก (ค่าเฉลี่ย 6.08) รองลงมาคือ สามารถบริหารจัดการการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองทำในแต่ละวันได้ (ค่าเฉลี่ย 5.86) ให้ความชื่นชมต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมาย

การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 5.67) ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 5.57) และคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของตนเองมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 5.13) ตามลำดับ

**ตาราง 4.14** จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันต่องาน	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านมีความคิดและความรู้สึก ด้านบวกต่อหน่วยงานของท่าน	52 31.3%	69 41.6%	36 21.7%	5 3.0%	4 2.4%	-	-	5.96 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพ ต่อท่าน	31 18.7%	67 40.4%	40 24.1%	18 10.8%	7 4.2%	1 0.6%	2 1.2%	5.52 (เห็นด้วย)
3. ท่านเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ใน การบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาของท่าน	44 26.5%	60 36.1%	46 27.7%	11 6.6%	4 2.4%	1 0.6%	-	5.76 (เห็นด้วย)
4. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ทำอะไร ที่มีคุณค่า	49 29.5%	58 34.9%	45 27.1%	11 6.6%	1 0.6%	1 0.6%	1 0.6%	5.82 (เห็นด้วย)
5. ท่านให้ความสนใจในการ ทำงาน	66 39.8%	53 31.9%	28 16.9%	12 7.2%	1 0.6%	2 1.2%	4 2.4%	5.90 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>								<b>5.79</b> (เห็นด้วย)

จากตาราง 4.14 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 5.79) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ มีความคิดและความรู้สึกด้านบวกต่อหน่วยงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 5.96) รองลงมาคือ ให้ความสนใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.90) มีความรู้สึกว่าได้ทำอะไรที่มีคุณค่า (ค่าเฉลี่ย 5.82) เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 5.76) และเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพต่อท่าน (ค่าเฉลี่ย 5.52) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านความมั่นใจ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านมีความคิดที่จะลาออกจาก งานที่ทำในปัจจุบัน	10 6.0%	21 12.7%	20 12.0%	18 10.8%	16 9.6%	18 10.8%	63 38.0%	3.10 (ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย)
2. ท่านคิดว่างานที่ทำเหมาะกับ ท่านเหมือนที่เคย คาดคิดไว้	40 24.1%	42 25.3%	53 31.9%	20 12.0%	8 4.8%	1 0.6%	2 1.2%	5.45 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
3. ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้ใช้ ศักยภาพ ความสามารถของท่าน ได้อย่างเต็มที่	17 10.2%	34 20.5%	34 20.5%	21 12.7%	13 7.8%	22 13.3%	25 15.1%	4.13 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม								4.22 (เฉยๆ)

จากตาราง 4.15 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 4.22) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างเห็นด้วยต่องานที่ทำเหมาะกับตนเองเหมือนที่เคย คาดคิดไว้ (ค่าเฉลี่ย 5.45) เห็นด้วยเฉยๆ ต่อรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ศักยภาพ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.13) ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างไม่เห็นด้วยต่อการมีความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตาราง 4.16 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ของท่าน	70 42.2%	59 35.5%	32 19.3%	4 2.4%	-	1 0.6%	-	6.16 (เห็นด้วย)
2. ท่านเชื่อมั่นในองค์กรของ ท่าน	69 41.6%	52 31.3%	40 24.1%	4 2.4%		1 0.6%		6.10 (เห็นด้วย)
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต	70 42.2%	55 33.1%	33 19.9%	6 3.6%	1 0.6%	1 0.6%		6.10 (เห็นด้วย)
4. ท่านสามารถเดินทางไป ทำงานได้อย่างสะดวก	63 38.0%	53 31.9%	35 21.1%	11 6.6%	2 1.2%	2 1.2%	-	5.95 (เห็นด้วย)
5. ท่านชอบสภาพแวดล้อมของ สถานที่ทำงานของท่าน	47 28.3%	60 36.1%	42 25.3%	12 7.2%	3 1.8%	2 1.2%	-	5.78 (เห็นด้วย)
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานของ ท่าน	57 34.3%	71 42.8%	29 17.5%	7 4.2%	1 0.6%	1 0.6%	-	6.04 (เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>								<b>6.02</b> (เห็นด้วย)

จากตาราง 4.16 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาคภูมิใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 6.02) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 6.16) รองลงมาได้แก่ เชื่อมั่นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 6.10) รู้สึกพึงพอใจในชีวิต (ค่าเฉลี่ย 6.10) รู้สึกพึงพอใจในงาน (ค่าเฉลี่ย 6.04) สามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 5.95) และชอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.78) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความไว้วางใจ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านชอบความท้าทายในงาน ของท่าน	44 26.5%	61 36.7%	45 27.1%	13 7.8%	2 1.2%	1 0.6%	-	5.78 (เห็นด้วย)
2. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นไปตามการวางแผนทำงาน ของท่าน	35 21.1%	64 38.6%	46 27.7%	17 10.2%	3 1.8%	1 0.6%	-	5.65 (เห็นด้วย)
3. สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง โบนัส มีความสำคัญต่อท่าน	64 38.6%	47 28.3%	21 12.7%	18 10.8%	9 5.4%	4 2.4%	3 1.8%	5.69 (เห็นด้วย)
4. ท่านเสียเวลาในการ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	17 10.2%	41 24.7%	32 19.3%	25 15.1%	25 15.1%	12 7.2%	14 8.4%	4.45 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>								<b>5.39</b> (ค่อนข้าง เห็นด้วย)

จากตาราง 4.17 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 5.39) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อชอบความท้าทายในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 5.78) งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามการวางแผนทำงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 5.65) และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง โบนัส มีความสำคัญต่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 5.39) ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อตนเองได้เสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45)



ตาราง 4.18 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ความสำเร็จในงานของท่านดู เหมือนไม่ได้รับการยอมรับ	15 9.0%	26 15.7%	35 21.1%	26 15.7%	14 8.4%	17 10.2%	33 19.9%	3.91 (เฉยๆ)
2. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการบรรลุ เป้าหมายในการทำงาน	13 7.8%	30 18.1%	44 26.5%	20 12.0%	13 7.8%	22 13.3%	24 14.5%	4.08 (เฉยๆ)
3. ท่านประสบความสำเร็จใน จุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ของงานที่ ท่านเลือก	30 18.1%	52 31.3%	58 34.9%	21 12.7%	4 2.4%	-	1 0.6%	5.48 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
4. ท่านมั่นใจว่าสมรรถภาพของ ท่านสามารถทำงานได้หลายหน้าที่	40 24.1%	56 33.7%	51 30.7%	11 6.6%	6 3.6%	-	2 1.2%	5.63 (เห็นด้วย)
5. ท่านประสบความสำเร็จในการ เอาชนะการแข่งขันในที่ทำงาน	14 8.4%	32 19.3%	46 27.7%	25 15.1%	18 10.8%	16 9.6%	15 9.0%	4.34 (เฉยๆ)
6. โดยทั่วไปแล้วท่านสามารถทำ สิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป	21 12.7%	43 25.9%	56 33.7%	35 21.1%	7 4.2%	2 1.2%	2 1.2%	5.13 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>								<b>4.76</b> (ค่อนข้าง เห็นด้วย)

จากตาราง 4.18 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.76) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความมั่นใจว่าสมรรถภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 5.63) นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ของงานที่เลือก (ค่าเฉลี่ย 5.48) และโดยทั่วไปแล้วตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 5.13)



ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อประสบการณ์ในการเอาชนะการแข่งขันในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) มีปัญหาเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และความสำเร็จในงานของตนเองดูเหมือนไม่ได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

#### 4.3 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ดังนี้

ตาราง 4.19 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ระดับความคิดเห็นต่อศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ยแปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านรู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน	50 30.1%	66 39.8%	38 22.9%	11 6.6%	1 0.6%	-	-	5.92 (เห็นด้วย)
2. ท่านได้แสดงออกถึงจุดแข็ง และข้อดีของท่านในการทำงาน	43 25.9%	66 39.8%	37 22.3%	15 9.0%	3 1.8%	2 1.2%	-	5.74 (เห็นด้วย)
3. ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	35 21.1%	71 42.8%	42 25.3%	11 6.6%	6 3.6%	1 0.6%	-	5.69 (เห็นด้วย)
4. ท่านชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ	59 35.5%	58 34.9%	37 22.3%	10 6.0%	2 1.2%	-	-	5.98 (เห็นด้วย)
5. ท่านสามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้	43 25.9%	77 46.4%	37 22.3%	9 5.4%	-	-	-	5.93 (เห็นด้วย)
	ค่าเฉลี่ยรวม							5.85 (เห็นด้วย)

ตาราง 4.19 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 5.85) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ ชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ (ค่าเฉลี่ย 5.98) รองลงมาคือ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 5.93) รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.92) ได้แสดงออกถึงจุดแข็ง และข้อดีของตนเองในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.74) และได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.69) ตามลำดับ

#### 4.4 ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน ประกอบด้วยความคิดเห็นต่อการมีความสุข ความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ดังนี้

ตาราง 4.20 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ยแปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1	
1. โดยปกติแล้ว ท่านคิดว่าท่านเป็นคนที่มีความสุข	34 20.5%	66 39.8%	42 25.3%	13 7.8%	6 3.6%	3 1.8%	2 1.2%	5.55 (เห็นด้วย)
2. หากเปรียบเทียบกับคนอื่นๆที่ท่านรู้จักแล้ว ท่านคิดว่าท่านเป็นคนที่มีความสุข	28 16.9%	53 31.9%	50 30.1%	53 31.9%	6 3.6%	2 1.2%	2 1.2%	5.35 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
3. คนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับท่านแค่ไหน	31 18.7%	43 25.9%	60 36.1%	21 12.7%	5 3.0%	5 3.0%	1 0.6%	5.33 (ค่อนข้างเห็นด้วย)

ตาราง 4.20 (ต่อ)

ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ยแปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1	
4. คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้ กำลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับท่านแค่ไหน	14 8.4%	29 17.5%	42 24.7%	28 16.9%	17 10.2%	16 9.6%	21 12.7%	4.17 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.11 (ค่อนข้างเห็นด้วย)

จากตาราง 4.20 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการทำงานอย่างมีความสุขพบว่า โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อตนเองมีการทำงานอย่างมีความสุข (ค่าเฉลี่ย 5.11) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อโดยปกติแล้ว คิดว่าตนเองเป็นคนที่มีความสุข

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างเห็นด้วยที่หากเปรียบเทียบกับคนอื่นๆที่ รู้จักแล้ว คิดว่าตนเองเป็นคนที่มีความสุข (ค่าเฉลี่ย 5.55) และค่อนข้างเห็นด้วยที่คนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น ก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 5.35)

ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเฉยๆ ต่อคนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้ กำลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ยร้อยละเวลาที่มีความสุข ไม่มีความสุข และเฉยๆของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลาที่มีความสุข ไม่มีความสุข และเฉยๆ	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
มีความสุข	74.4
ไม่มีความสุข	14.9
เฉยๆ	10.7
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.21 พบว่า โดยทั่วไปเวลาที่มีความสุข ไม่มีความสุข และเฉยๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมาคือ ไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 14.9 และเฉยๆ คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ตาราง 4.22 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 50%	7	4.2
51 – 70%	25	15.1
71 – 100%	134	80.7
ต่ำสุด 20% สูงสุด 100% ค่าเฉลี่ยร้อยละ 84.08		
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 4.22 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 71 - 100% จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 รองลงมาคือ มีประสิทธิภาพ 51 – 70% จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และมีประสิทธิภาพไม่เกิน 50% จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถามต่ำสุด คือ 20% สูงสุด คือ 100% และมีค่าเฉลี่ย 84.08%

ตาราง 4.23 ค่าเฉลี่ยร้อยละเวลาที่มีความรู้สึกมีแรงกระตุ้น หมดริ้วแรง และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลาที่มีความรู้สึกมีแรงกระตุ้น หมดริ้วแรง และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
มีแรงกระตุ้นในการทำงาน	72.2
หมดริ้วแรงในการทำงาน	14.0
รู้สึกเฉยๆ ในการทำงาน	13.8
รวม	100.0

ตาราง 4.23 เวลาที่มีความรู้สึกมีแรงกระตุ้น หมดริ้วแรง และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าโดยทั่วไปตนเองรู้สึกมีแรงกระตุ้นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ เห็นว่า หมดริ้วแรงในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

ตาราง 4.24 ค่าเฉลี่ยร้อยละเวลาที่ท่านรู้สึกว่าย่งมาก ไม่ย่งเลย หรือเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลาที่ท่านรู้สึกว่าย่งมาก ไม่ย่งเลย หรือเฉยๆ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
ย่งมากในการทำงาน	46.9
ไม่ย่งเลยในการทำงาน	36.7
เฉยๆ ในการทำงาน	16.4
รวม	100.0

จากตาราง 4.24 เวลาที่ท่านรู้สึกว่าย่งมาก ไม่ย่งเลย หรือเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยทั่วไปเห็นว่าตนเองรู้สึกว่าย่งมากในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ ไม่ย่งเลยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และเฉยๆ ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ

ตาราง 4.25 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยสัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 50%	19	11.4
51 – 70%	44	26.5
71 – 100%	103	62.1
ต่ำสุด 30% สูงสุด 100% ค่าเฉลี่ยร้อยละ 76.37		
รวม	166	100.0

ตาราง 4.25 สัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีสิ่งที่ชอบในการทำงาน ระหว่าง 71 – 100% จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือ มีสิ่งที่ชอบในการทำงาน ระหว่าง 51 – 70% จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และมีสิ่งที่ชอบในการทำงาน ไม่เกิน 50% จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิ่งที่ชอบในการทำงานคิดเป็นสัดส่วนต่ำสุด คือ ต่ำสุด 30% สูงสุด คือ 100% และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.37

#### 4.5 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข หรือ 5Cs ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้



ตาราง 4.26 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.804(a)	0.646	0.635	0.498

#### ANOVA(b)

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.505	5	14.501	58.516	0.000(a)
	Residual	39.650	160	0.248		
	Total	112.154	165			

#### Coefficients(a)

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน อย่างมีความสุข	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.869	0.311		2.793	0.006
1. ด้านผลงาน (Contribution)	-0.122	0.059	-0.134	-2.054	0.042
2. ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)	0.453	0.073	0.454	6.192	0.000
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	-0.002	0.073	-0.002	-0.026	0.979
4. ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)	0.454	0.068	0.466	6.649	0.000
5. ด้านความมั่นใจ (Confidence)	0.080	0.038	0.123	2.083	0.039

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.26 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า

จากตาราง Model Summary พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0.646 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลถึง 64.6% ส่วนที่เหลืออีก 35.4% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

จากตาราง ANOVA เป็นการทดสอบนัยสำคัญของค่า Adjusted R Square พบว่าค่า  $F = 58.516$  และค่า Sig. of  $F = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขมีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) (Sig.= .042) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) (Sig.= .000) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) (Sig.= .000) และด้านมั่นใจ (Confidence) (Sig.= .039) มีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

เมื่อพิจารณาระดับน้ำหนักในการพยากรณ์ พบว่า ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) (Beta = 0.454) มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) (Beta = 0.453) ด้านความมั่นใจ (Confidence) (Beta = 0.080) และด้านผลงาน (Contribution) (Beta = -0.122)

#### 4.6 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 4.27 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.718(a)	0.516	0.507	0.579

#### ANOVA(b)

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.829	3	19.276	57.482	0.000(a)
	Residual	54.326	162	0.335		
	Total	112.154	165			

#### Coefficients(a)

คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.088	0.369		2.947	0.004
ความภาคภูมิใจ (Pride)	0.541	0.070	0.523	7.754	0.000
ความไว้วางใจ (Trust)	0.213	0.070	0.225	3.036	0.003
การได้รับการยอมรับ (Recognition)	0.075	0.049	0.094	1.516	0.131

ตาราง 4.27 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า

จากตาราง Model Summary พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0.516 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการพยากรณ์คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลถึง 51.6% ส่วนที่เหลืออีก 48.4% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

จากตาราง ANOVA เป็นการทดสอบนัยสำคัญของค่า Adjusted R Square พบว่าค่า  $F = 57.482$  และค่า Sig. of  $F = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมมีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง Coefficients พบว่า คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) (Sig.= .000) และด้านความไว้วางใจ (Trust) (Sig.= .003) มีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

เมื่อพิจารณาระดับน้ำหนักในการพยากรณ์ พบว่า ความภาคภูมิใจ (Pride) (Beta = 0.541) มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ความไว้วางใจ (Trust) (Beta = 0.213)