

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (รายละเอียดแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก ก) เพื่อนำไปสอบถามกลุ่มประชากรเป้าหมาย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม และนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง คำอธิบายผลความหมาย โดยจะแบ่งข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Crosstabulation และหาความสัมพันธ์โดยใช้ Chi-Square

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Crosstabulation และหาความสัมพันธ์โดยใช้ Chi-Square

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำนวน 81 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 98.77 ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ข้อมูลที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานในธนาคาร จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	14	17.50
หญิง	66	82.50
รวม	80	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 82.50 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 17.50

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	29	36.25
30 – 40 ปี	25	31.25
41 – 50 ปี	19	23.75
มากกว่า 50 ปี	7	8.75
รวม	80	100.00

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 36.25 รองลงมาคือ ผู้มีอายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.25 ผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.75 และผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	35	43.75
สมรส	42	52.50
อื่นๆ	3	3.75
รวม	80	100.00

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 43.75 และสถานภาพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	6.25
ปริญญาตรี	63	78.75
สูงกว่าปริญญาตรี	12	15.00
รวม	100	100.00

จากตาราง 4.4 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 78.75 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านบริการลูกค้า	71	88.75
ด้านธุรกิจและการตลาด	9	11.25
รวม	80	100.00

จากตาราง 4.5 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน้าที่บริการลูกค้ามีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 88.75 รองลงมาคือ ด้านธุรกิจและการตลาด คิดเป็นร้อยละ 11.25

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	51	63.75
เจ้าหน้าที่อาวุโส	29	36.25
รวม	80	100.00

จากตาราง 4.6 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.75 รองลงมาคือตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส คิดเป็นร้อยละ 36.25

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,000 – 20,000 บาท	20	25.00
20,001 – 30,000 บาท	27	33.75
30,001 – 40,000 บาท	13	16.25
40,001 – 50,000 บาท	13	16.25
มากกว่า 50,000 บาท	7	8.75
รวม	80	100.00

จากตาราง 4.7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 33.75 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาทและผู้ที่มีรายได้ 40,001 – 50,000 บาท มีจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 16.25 ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 8.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	0	0.00
1 – 10 ปี	43	53.75
11 – 20 ปี	20	25.00
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	17	21.25
รวม	80	100.00

จากตาราง 4.8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.25 และผู้ที่ทำงานไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำนวน 80 คน

ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1

	ความน่าเชื่อถือ Cronbach α
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	
ด้านผู้นำ	0.9579
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.9295
ด้านความรักในงาน	0.9228
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.9452
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.9300
ความสุขในการทำงาน	
ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	0.9701

จากตาราง 4.9 พบว่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาโดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความน่าเชื่อถือในระดับสูง ซึ่งด้านผู้นำ มีค่าความน่าเชื่อถือมากที่สุด เท่ากับ 0.9579 รองลงมาได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.9452 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.9300 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.9295 และด้านความรักในงาน มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.9228 ส่วนด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน (ตัวแปรตาม) มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.9701 แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและแปรผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามปัจจัยด้านผู้นำ

ปัจจัยด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เฉยๆ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
1.การสร้างและพัฒนาทีมงาน	49 (61.25)	30 (37.50)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.60 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
2.การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	46 (57.50)	31 (38.75)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.54 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
3.การสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	52 (65.00)	25 (31.25)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.61 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เฉยๆ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
4.การสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่ เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	50 (62.50)	25 (31.25)	5 (6.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.56 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
5.การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานใน องค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	47 (58.75)	26 (32.50)	7 (8.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
6.การตั้งศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	37 (46.25)	41 (51.25)	2 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
7.การบริหารที่เป็นธรรมชาติ	40 (50.00)	33 (41.25)	7 (8.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.41 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
8.การอุทิศตนเองให้กับพนักงานและ องค์กร	41 (51.25)	31 (38.75)	8 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.41 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
9.การกระจายอำนาจให้กับพนักงานใน การทำงานและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ ประสบความสำเร็จ	40 (50.00)	33 (41.25)	7 (8.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.41 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
10.การจดจำและให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นของพนักงานอย่าง สม่ำเสมอ	37 (46.25)	37 (46.25)	6 (7.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
11.การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เสมอ	38 (47.50)	33 (41.25)	9 (11.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
12.ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเสมอ	38 (47.50)	32 (40.00)	10 (12.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
13.เมื่อมีปัญหาในการทำงานจะได้รับ ความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอ	41 (51.25)	32 (40.00)	7 (8.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.43 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เฉยๆ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
14.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	39 (48.75)	36 (45.00)	5 (6.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.43 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
15.ความสามารถควบคุมงานที่ทำได้	44 (55.00)	30 (37.50)	6 (7.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านผู้นำ โดยรวม						4.46 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = เฉยๆ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.10 พบว่ากลุ่มพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ปัจจัยย่อยผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาได้แก่ ปัจจัยย่อยผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ปัจจัยย่อยผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ปัจจัยย่อยผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ปัจจัยย่อยผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยย่อยหัวหน้างานของท่านมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ ปัจจัยย่อยหัวหน้างานของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยย่อยเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอ ปัจจัยย่อยท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ปัจจัยย่อยหัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม ปัจจัยย่อยผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ปัจจัยย่อยผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยย่อยหัวหน้างานของท่านจดจำและให้

ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยย่อยหัวหน้างานของท่านเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ ปัจจัยย่อยหัวหน้างานของท่านมีความเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เฉยๆ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
1.การมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	30 (37.50)	46 (57.50)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
2.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	38 (47.50)	39 (48.75)	2 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.46 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
3.การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	39 (48.75)	39 (48.75)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
4.การได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อประสบผลสำเร็จ	36 (45.00)	41 (51.25)	2 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.43 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
5.เพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ	38 (47.50)	39 (48.75)	2 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.46 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
6.เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้	42 (52.50)	36 (45.00)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.52 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
7.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	35 (43.75)	43 (53.75)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.43 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เฉยๆ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
8.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	37 (46.25)	40 (50.00)	2 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
9.ความรู้สึกลึกลับ สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่ กับเพื่อนร่วมงาน	45 (56.25)	33 (41.25)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.56 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
10.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ	34 (42.50)	38 (47.50)	7 (8.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
11.ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อน ร่วมงาน	36 (45.00)	40 (50.00)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.42 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม						4.44 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = เฉยๆ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.11 พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ปัจจัยย่อยมีความรู้สึกลึกลับ สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาได้แก่ ปัจจัยย่อยมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ ปัจจัยย่อยการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ปัจจัยย่อยการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเองรับผิดชอบปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน ปัจจัยย่อยการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยได้รับคำชมเชย สรรเสริญ

เมื่อประสบผลสำเร็จ ปัจจัยย่อยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้ ปัจจัยย่อยเมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามปัจจัยด้านความรักในงาน

ปัจจัยด้านความรักในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เฉยๆ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
1.งานมีที่ทำความหลากหลาย	35 (43.75)	37 (46.25)	8 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
2.โอกาสใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน	30 (37.50)	43 (53.75)	6 (7.50)	1 (1.25)	0 (0.00)	4.28 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
3.เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม	27 (33.75)	48 (60.00)	5 (6.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.28 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
4.โอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ ตัดสินใจในงาน	28 (35.00)	45 (56.25)	6 (7.50)	1 (1.25)	0 (0.00)	4.25 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
5.การได้รับการอำนวยความสะดวกและ สนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน	29 (36.25)	45 (56.25)	6 (7.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
6.การได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ	30 (37.50)	39 (48.75)	11 (13.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.24 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
7.เป็นงานที่มีความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในสายงาน	38 (47.50)	39 (48.75)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความรักในงาน	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เฉยๆ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8.ความรู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน	37 (46.25)	37 (46.25)	6 (7.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
9.เป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก	42 (52.50)	34 (42.50)	4 (5.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
10.ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	37 (46.25)	41 (51.25)	2 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวม						4.33 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = เฉยๆ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.12 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานเฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ปัจจัยย่อยเป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับบุคคล ภายนอกมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยย่อยเชื่อว่าเป็นงานที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน ปัจจัยย่อยลักษณะงานที่ทำความ เป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ปัจจัยย่อยมีความรู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน ปัจจัยย่อยงานที่ทำความหลากหลาย ปัจจัยย่อยการได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ใน การทำงาน ปัจจัยย่อยโอกาสใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน ปัจจัยย่อยเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือตำแหน่งคุณค่าทางสังคม ปัจจัยย่อยโอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจใน งาน ปัจจัยย่อยได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ ปัจจัยย่อยอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เฉยๆ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
1.รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร และ ปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง	41 (51.25)	37 (46.25)	2 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.49 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
2.สามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด	39 (48.75)	40 (50.00)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48 เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
3.รับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุใน ผลสำเร็จของงานร่วมกัน	35 (43.75)	43 (53.75)	2 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.41 เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
4.ความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและ ได้นำไปปฏิบัติ	40 (50.00)	37 (46.25)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.46 เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
5.ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของ ตัวเอง	41 (51.25)	35 (43.75)	4 (5.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.46 เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร						4.46 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = เฉยๆ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.13 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ปัจจัยย่อยการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่เพื่อนร่วมงานของท่าน ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยย่อยความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ปัจจัยย่อยความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ปัจจัยย่อยการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ปัจจัยย่อยการรับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เฉยๆ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
1.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกาย และใจ	43 (53.75)	32 (40.00)	5 (6.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
2.ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน	28 (35.00)	42 (52.50)	9 (11.25)	1 (1.25)	0 (0.00)	4.21 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
3.สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงาน	35 (43.75)	44 (55.00)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.43 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
4.อิสระในการปกครองตนเองในการ อยู่ในสังคม ทั้งการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	30 (37.50)	45 (56.25)	5 (6.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
5.ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการ ทำงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	30 (37.50)	44 (55.00)	6 (7.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.30 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
6.งานที่ท้าทายมีความเจริญก้าวหน้าใน ตนเอง มีโอกาสพัฒนา และเปิดรับ ประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง	36 (45.00)	40 (50.00)	4 (5.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.40 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน						4.35 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = เฉยๆ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.14 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ปัจจัยย่อยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ปัจจัยย่อยการจัดการตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยย่อยความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ปัจจัยย่อยงานที่ทำมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยย่อยมีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยย่อยระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.ด้านผู้นำ	4.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.44	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.ด้านความรักในงาน	4.33	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5.คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.35	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = เฉยๆ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.15 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1

ทั้ง 5 ด้าน ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ด้านผู้นำ และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 เท่ากับ 4.46 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์แบบ Crosstabulation และหาความสัมพันธ์โดยใช้ Chi-Square

เมื่อนำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ Crosstab Mean และ Chi-Square เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	เพศ		ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ชาย (n=14)	หญิง (n=66)		
ด้านผู้นำ				
1.การสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.36	4.65	4.60	0.04*
2.การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงาน ทั้งองค์กร	4.29	4.59	4.54	0.18
3.การสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึง วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	4.43	4.65	4.61	0.40
4.การสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.29	4.62	4.56	0.04*
5.การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	4.53	4.50	0.65
6.การดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	4.42	4.44	0.79

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	เพศ		ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	ชาย (n=14)	หญิง (n=66)		
7.การบริหารที่เป็นธรรมชาติ	4.36	4.42	4.41	0.09
8.อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	4.57	4.38	4.41	0.39
9.เน้นเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับ พนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.57	4.38	4.41	0.43
10.การจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	4.29	4.40	4.38	0.66
11.การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.14	4.40	4.36	0.29
12.การเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน	3.86	4.45	4.35	0.01*
13.การช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน	4.07	4.50	4.43	0.05*
14.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	4.21	4.47	4.43	0.24
15.ความสามารถควบคุมงานที่ทำได้	4.36	4.50	4.48	0.56
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
1.การมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	4.50	4.30	4.34	0.46
2.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.43	4.45	4.45	0.46
3.การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จ	4.36	4.50	4.48	0.47
4.การได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อประสบ ผลสำเร็จ	4.29	4.45	4.43	0.27
5.เพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเอง รับผิดชอบ	4.36	4.47	4.45	0.45
6.เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้	4.43	4.53	4.52	0.62
7.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.43	4.43	4.43	0.89
8.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	4.29	4.47	4.44	0.23
9.ความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อน ร่วมงาน	4.50	4.56	4.55	0.76
10.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อน ร่วมงานได้ทุกเมื่อ	4.43	4.32	4.34	0.82

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	เพศ		ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	ชาย (n=14)	หญิง (n=66)		
11.ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	4.43	4.41	4.41	0.65
ความรักในงาน				
1.งานที่ทำมีความหลากหลาย	4.50	4.30	4.34	0.39
2.โอกาสใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน	4.21	4.29	4.28	0.20
3.เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือตำแหน่ง คุณค่าทางสังคม	4.21	4.29	4.28	0.90
4.โอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจ ในงาน	4.36	4.23	4.25	0.64
5.การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ในการ ทำงาน	4.29	4.29	4.29	0.99
6.การทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ	4.21	4.24	4.24	0.49
7.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน	4.43	4.44	4.44	0.72
8.รู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน	4.36	4.39	4.39	0.03*
9.โอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก	4.64	4.44	4.48	0.21
10.ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบแบบ แผนที่แน่นอน	4.50	4.42	4.44	0.26
11.อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	4.36	4.21	4.24	0.32
ค่านิยมร่วมขององค์กร				
1.รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่เพื่อนร่วมงาน ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง	4.50	4.48	4.49	0.79
2.ทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.57	4.45	4.48	0.73
3.รับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของ งานร่วมกัน	4.29	4.44	4.41	0.32
4.เชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	4.50	4.45	4.46	0.71
5.ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.57	4.44	4.46	0.62
คุณภาพชีวิตในการทำงาน				
1.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	4.29	4.51	4.48	0.32

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	เพศ		ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	ชาย (n=14)	หญิง (n=66)		
2.ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.07	4.24	4.21	0.64
3.จัดการตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.21	4.47	4.43	0.15
4.อิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.21	4.33	4.31	0.16
5.ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.07	4.35	4.30	0.29
6.ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.21	4.44	4.40	0.06

จากตาราง 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในระดับปัจจัยย่อย โดยปัจจัยด้านผู้นำแตกต่างกันในปัจจัยย่อยเรื่องการสร้างและพัฒนาทีมงาน การสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร การเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน และการช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และปัจจัยด้านความรักในงานแตกต่างกันในปัจจัยย่อยความรู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	อายุ				ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	ต่ำกว่า 30ปี (n=29)	30-40ปี (n=25)	41-50ปี (n=19)	มากกว่า 50ปี (n=7)		
ด้านผู้นำ						
1.การสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.65	4.52	4.64	4.57	4.60	0.68
2.การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับ พนักงานทั้งองค์กร	4.59	4.48	4.58	4.43	4.54	0.09
3.การสร้างความรู้สึกให้พนักงาน ตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์กร	4.65	4.60	4.53	4.71	4.61	0.08
4.การสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่ เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.59	4.60	4.71	4.56	4.56	0.45
5.การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานใน องค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.48	4.52	4.47	4.57	4.50	0.27
6.การดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.41	4.44	4.42	4.57	4.44	0.62
7.การบริหารที่เป็นธรรม	4.44	4.40	4.32	4.57	4.41	0.94
8.อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	4.38	4.44	4.37	4.57	4.41	0.74
9.การกระจายอำนาจให้กับพนักงานใน การทำงานภารกิจและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ ประสบความสำเร็จ	4.44	4.36	4.32	4.41	4.41	0.59
10.การจดจำและให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่าง สม่ำเสมอ	4.45	4.44	4.21	4.43	4.39	0.79
11.การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เสมอ	4.48	4.36	4.16	4.43	4.36	0.06
12.การเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเสมอ	4.52	4.32	4.10	4.43	4.35	0.12
13.เมื่อมีปัญหาในการทำงาน จะ ช่วยเหลือพนักงานเสมอ	4.62	4.36	4.16	4.57	4.43	0.22

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	อายุ				ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ต่ำกว่า 30ปี (n=29)	30-40ปี (n=25)	41-50ปี (n=19)	มากกว่า 50ปี (n=7)		
14.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	4.55	4.44	4.16	4.57	4.43	0.32
15.ความสามารถควบคุมงานที่ทำได้	4.55	4.48	4.32	4.57	4.48	0.56
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1.การมีเพื่อนร่วมงานไว้วางใจได้	4.28	4.32	4.53	4.14	4.34	0.38
2.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเสมอ	4.45	4.44	4.53	4.29	4.45	0.65
3.การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จ	4.52	4.36	4.58	4.43	4.48	0.74
4.การได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อ ประสบความสำเร็จ	4.52	4.32	4.42	4.43	4.43	0.53
5.เพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานส่วนที่ ตนเองรับผิดชอบ	4.62	4.28	4.42	4.43	4.45	0.25
6.เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกัน ได้	4.59	4.40	4.53	4.57	4.51	0.79
7.การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	4.55	4.40	4.32	4.29	4.43	0.47
8.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	4.62	4.32	4.32	4.43	4.44	0.45
9.ความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่ กับเพื่อนร่วมงาน	4.62	4.56	4.47	4.43	4.55	0.66
10.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อน ร่วมงานได้ทุกเมื่อ	4.28	4.32	4.42	4.43	4.34	0.90
11.ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อน ร่วมงาน	4.45	4.36	4.42	4.43	4.41	0.53
ความรักในงาน						
1.งานมีความหลากหลาย	4.28	4.44	4.32	4.29	4.34	0.44
2.โอกาสใช้ทักษะความสามารถในการ ทำงาน	4.17	4.48	4.26	4.00	4.28	0.46

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	อายุ				ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ต่ำกว่า 30ปี (n=29)	30-40ปี (n=25)	41-50ปี (n=19)	มากกว่า 50ปี (n=7)		
3.เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม	4.28	4.40	4.16	4.14	4.28	0.73
4.โอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ ตัดสินใจในงาน	4.17	4.40	4.16	4.29	4.25	0.72
5.ได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุน ต่างๆ ในการทำงาน	4.28	4.32	4.16	4.57	4.29	0.84
6.ได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ	4.14	4.28	4.21	4.57	4.24	0.87
7.เป็นงานที่มีความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในสายงาน	4.48	4.36	4.58	4.14	4.44	0.36
8.รู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน	4.34	4.44	4.32	4.57	4.39	0.94
9.เป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับ บุคคลภายนอก	4.41	4.56	4.53	4.29	4.48	0.11
10.ลักษณะงานมีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	4.45	4.48	4.37	4.43	4.44	0.88
11.อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	4.21	4.32	4.16	4.29	4.24	0.89
ค่านิยมร่วมขององค์กร						
1.รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่เพื่อน ร่วมงานของท่าน ยึดถือและปฏิบัติ ร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง	4.52	4.44	4.42	4.71	4.49	0.79
2.ทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด	4.45	4.52	4.42	4.57	4.48	0.88
3.การรับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุใน ผลสำเร็จของงานร่วมกัน	4.55	4.28	4.32	4.57	4.41	0.34
4.ความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้ นำไปปฏิบัติ	4.48	4.44	4.42	4.57	4.46	0.78
5.การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.45	4.44	4.47	4.57	4.46	0.64

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	อายุ				ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ต่ำกว่า 30ปี (n=29)	30-40ปี (n=25)	41-50ปี (n=19)	มากกว่า 50ปี (n=7)		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
1.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกาย และใจ	4.55	4.40	4.32	4.86	4.48	0.35
2.ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและ ชีวิตการทำงาน	4.10	4.28	4.16	4.57	4.21	0.86
3.สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.55	4.32	4.37	4.43	4.42	0.83
4.อิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ ในสังคม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.28	4.28	4.37	4.43	4.30	0.83
5.ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการ ทำงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.34	4.20	4.32	4.43	4.30	0.84
6.ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาส พัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อย่างต่อเนื่อง	4.52	4.28	4.37	4.43	4.40	0.83

จากตาราง 4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ในทุกปัจจัยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	สถานภาพ			ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	โสด (n=35)	สมรส (n=42)	อื่นๆ (n=3)		
ด้านผู้นำ					
1.การสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.60	4.57	5.00	4.60	0.45
2.สร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับ พนักงานทั้งองค์กร	4.54	4.52	4.67	4.54	0.88
3.สร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึง วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	4.60	4.62	4.67	4.61	0.93
4.สร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.60	4.52	4.67	4.56	0.97
5.สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.51	4.48	4.67	4.50	0.20
6.ดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	4.38	4.67	4.44	0.82
7.มีการบริหารที่เป็นธรรม	4.49	4.33	4.67	4.41	0.79
8.อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	4.40	4.41	4.67	4.41	0.15
9.เน้นเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับ พนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ ต่างๆเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.43	4.38	4.67	4.41	0.21
10.จดจำและให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่าง สม่ำเสมอ	4.43	4.33	4.67	4.39	0.77
11.รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.40	4.31	4.67	4.36	0.87
12.มีความเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน	4.43	4.26	4.67	4.35	0.71
13.ช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน	4.49	4.36	4.67	4.43	0.81
14.ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	4.49	4.36	4.67	4.43	0.43
15.สามารถควบคุมงานที่ทำได้	4.43	4.48	5.00	4.48	0.09
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1.เพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้	4.34	4.31	4.67	4.34	0.68
2.ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.43	4.45	4.67	4.45	0.97

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	สถานภาพ			ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	โสด (n=35)	สมรส (n=42)	อื่นๆ (n=3)		
3.เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	4.46	4.48	4.67	4.48	0.79
4.ได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อประสบผลสำเร็จ	4.51	4.33	4.67	4.43	0.49
5.เพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ	4.46	4.43	4.67	4.45	0.96
6.มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้	4.54	4.45	5.00	4.51	0.24
7.ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.43	4.41	4.67	4.43	0.69
8.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	4.49	4.37	4.67	4.44	0.82
9.มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	4.60	4.50	4.67	4.55	0.55
10.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ	4.29	4.33	5.00	4.34	0.32
11.มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	4.46	4.33	5.00	4.41	0.32
ความรักในงาน					
1.งานที่ทำมีความหลากหลาย	4.34	4.33	4.33	4.34	0.58
2.โอกาสใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน	4.31	4.24	4.33	4.285	0.70
3.เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม	4.31	4.24	4.33	4.28	0.97
4.โอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจในงาน	4.29	4.21	4.33	4.25	0.69
5.การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน	4.37	4.19	4.67	4.29	0.54
6.ได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ	4.23	4.21	4.67	4.24	0.65
7.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.46	4.41	4.67	4.44	0.14
8.รู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน	4.40	4.36	4.67	4.39	0.47

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	สถานภาพ			ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	โสด (n=35)	สมรส (n=42)	อื่นๆ (n=3)		
9. โอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก	4.46	4.50	4.33	4.48	0.11
10. ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบ แบบแผนที่แน่นอน	4.49	4.41	4.33	4.44	0.28
11. อีตระในการทำงานอย่างเต็มที่	4.26	4.21	4.33	4.24	0.03*
ค่านิยมร่วมขององค์กร					
1. รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่เพื่อน ร่วมงานยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่าง ต่อเนื่อง	4.54	4.45	4.33	4.49	0.86
2. สามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด	4.51	4.45	4.33	4.48	0.65
3. รับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จ ของงานร่วมกัน	4.46	4.38	4.33	4.41	0.94
4. ความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้ นำไปปฏิบัติ	4.51	4.43	4.33	4.46	0.62
5. ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.49	4.45	4.33	4.46	0.46
คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	4.49	4.45	4.67	4.48	0.23
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและ ชีวิตการทำงาน	4.17	4.21	4.67	4.21	0.29
3. สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.51	4.31	5.00	4.43	0.13
4. อีตระในการปกครองตนเองในการอยู่ ในสังคม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.34	4.24	5.00	4.31	0.02*
5. ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการ ทำงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.31	4.24	5.00	4.30	0.06
6. ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาส พัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อย่างต่อเนื่อง	4.43	4.33	5.00	4.40	0.09

จากตาราง 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านความรักในงานในเรื่องอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และในปัจจัยย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่องอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา			ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=5)	ปริญญาตรี (n=63)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=12)		
ด้านผู้นำ					
1.การสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.40	4.59	4.75	4.60	0.70
2.การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	4.60	4.54	4.50	4.54	0.91
3.การสร้างความรู้สึกรักให้พนักงาน ตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์กร	4.60	4.62	4.58	4.61	0.88
4.การสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่ เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.40	4.57	4.58	4.56	0.68
5.การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานใน องค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.20	4.51	4.58	4.50	0.83
6.ดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	4.53	4.50	4.344	0.90
7.การบริหารที่เป็นธรรมชาติ	4.20	4.43	4.42	4.41	0.53
8.อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	4.40	4.38	4.58	4.41	0.64

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา			ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=5)	ปริญญาตรี (n=63)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=12)		
9.เน้นเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับ พนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ ต่างๆเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.40	4.40	4.50	4.41	0.85
10.การจดจำและให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่าง สม่ำเสมอ	4.40	4.38	4.41	4.39	0.95
11.การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.20	4.40	4.25	4.36	0.42
12.มีความเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน	3.60	4.41	4.33	4.35	0.02*
13.ช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน	4.00	4.46	4.42	4.43	0.67
14.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	4.00	4.44	4.50	4.43	0.47
15.สามารถควบคุมงานที่ทำได้	4.00	4.49	4.58	4.48	0.44
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1.การมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	4.60	4.29	4.50	4.34	0.23
2.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเสมอ	4.40	4.41	4.67	4.45	0.04*
3.การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จ	4.40	4.43	4.75	4.48	0.40
4.การได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อ ประสบความสำเร็จ	4.20	4.35	4.92	4.43	0.01*
5.เพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเอง รับผิดชอบ	4.20	4.43	4.67	4.45	0.42
6.เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกัน ได้	4.40	4.51	4.58	4.51	0.94
7.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.40	4.37	4.75	4.43	0.22
8.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	4.20	4.37	4.92	4.44	0.01*
9.ความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับ เพื่อนร่วมงาน	4.20	4.52	4.83	4.55	0.16

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา			ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=5)	ปริญญาตรี (n=63)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=12)		
10.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อน ร่วมงานได้ทุกเมื่อ	4.20	4.32	4.50	4.34	0.44
11.ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อน ร่วมงาน	4.20	4.38	4.67	4.41	0.36
ความรักในงาน					
1.งานที่ทำมีความหลากหลาย	4.60	4.30	4.42	4.34	0.45
2.โอกาสใช้ทักษะความสามารถในการ ทำงาน	4.20	4.27	4.33	4.28	0.06
3.เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม	4.00	4.27	4.42	4.28	0.60
4.โอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ ตัดสินใจในงาน	4.20	4.22	4.42	4.25	0.82
5.การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุน ต่างๆ ในการทำงาน	4.00	4.32	4.25	4.29	0.40
6.การได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ	3.80	4.25	4.33	4.24	0.32
7.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสาย งาน	4.40	4.44	4.42	4.44	0.87
8.รู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน	3.80	4.43	4.67	4.48	0.01*
9.โอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก	4.60	4.43	4.67	4.48	0.73
10.ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบ แบบแผนที่แน่นอน	4.40	4.44	4.42	4.44	0.67
11.อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	4.00	4.22	4.42	4.24	0.74
ค่านิยมร่วมขององค์กร					
1.รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่เพื่อน ร่วมงานยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่าง ต่อเนื่อง	4.20	4.49	4.58	4.49	0.57
2.สามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด	4.20	4.46	4.67	4.48	0.48
3.รับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จ ของงานร่วมกัน	4.40	4.41	4.42	4.41	0.95

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ระดับการศึกษา			ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=5)	ปริญญาตรี (n=63)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=12)		
4.ความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	4.20	4.46	4.58	4.46	0.52
5.ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.20	4.44	4.67	4.46	0.35
คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
1.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและ ใจ	4.20	4.51	4.42	4.48	0.23
2.ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและ ชีวิตการทำงาน	4.00	4.18	4.50	4.21	0.77
3.สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.20	4.43	4.50	4.43	0.79
4.อิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ ในสังคม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.20	4.32	4.33	4.31	0.83
5.ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการ ทำงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.00	4.33	4.25	4.30	0.41
6.ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาส พัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อย่างต่อเนื่อง	4.20	4.41	4.42	4.40	0.67

จากตาราง 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านผู้นำเรื่องมีความเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ปัจจัยย่อยของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเรื่องการได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อประสบผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและในปัจจัยย่อยด้านความรักในงานเรื่องความรู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และแปรผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขต เชียงใหม่ 1 จำแนกตามลักษณะงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ตำแหน่ง		ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	บริการ ลูกค้า (n=71)	ธุรกิจและ การตลาด (n=9)		
ด้านผู้นำ				
1.การสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.62	4.44	4.60	0.48
2.การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงาน ทั้งองค์กร	4.56	4.33	4.54	0.18
3.การสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึง วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	4.61	4.67	4.61	0.82
4.การสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.55	4.67	4.56	0.71
5.การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	4.56	4.50	0.51
6.การดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	4.33	4.44	0.58
7.การบริหารที่เป็นธรรม	4.41	4.44	4.41	0.87
8.อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	4.39	4.56	4.41	0.55
9.การกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำ ภารกิจและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ	4.41	4.44	4.41	0.87
10.จดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่ เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	4.42	4.11	4.39	0.31
11.การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.39	4.11	4.36	0.23
12.ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน	4.39	4.00	4.35	0.04*
13.ช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน	4.46	4.11	4.43	0.17
14.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	4.44	4.33	4.43	0.81

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ตำแหน่ง		ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	บริการ ลูกค้า (n=71)	ธุรกิจและ การตลาด (n=9)		
15.สามารถควบคุมงานที่ทำได้	4.48	4.44	4.48	0.89
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
1.การมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	4.34	4.33	4.34	0.38
2.ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.46	4.33	4.45	0.21
3.การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จ	4.49	4.33	4.48	0.02*
4.การได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อประสบ ผลสำเร็จ	4.44	4.33	4.42	0.21
5.เพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเอง รับผิดชอบ	4.46	4.33	4.45	0.21
6.เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้	4.55	4.22	4.51	0.01*
7.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.42	4.44	4.42	0.01*
8.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	4.45	4.33	4.44	0.21
9.ความรู้สึกลึกซึ้ง สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อน ร่วมงาน	4.56	4.44	4.55	0.02*
10.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อน ร่วมงานได้ทุกเมื่อ	4.34	4.33	4.34	0.95
11.มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อน ร่วมงาน	4.42	4.33	4.41	0.46
ความรักในงาน				
1.งานที่ทำงานมีความหลากหลาย	4.37	4.11	4.34	0.41
2.โอกาสใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน	4.285	4.22	4.28	0.95
3.เป็นงานที่ได้รับเกียรติยอมรับนับถือตำแหน่ง คุณค่าทางสังคม	4.27	4.33	4.28	0.70
4.โอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจ ในงาน	4.24	4.33	4.25	0.78
5.การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน	4.30	4.22	4.29	0.90
6.การได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ	4.23	4.33	4.24	0.90

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ตำแหน่ง		ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	บริการ ลูกค้า (n=71)	ธุรกิจและ การตลาด (n=9)		
7.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน	4.45	4.33	4.44	0.47
8.ความรู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน	4.41	4.22	4.39	0.19
9.โอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก	4.45	4.67	4.48	0.58
10.ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบแบบ แผนที่แน่นอน	4.44	4.44	4.44	0.15
11.อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	4.21	4.44	4.24	0.37
ค่านิยมร่วมขององค์กร				
1.รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่เพื่อนร่วมงาน ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง	4.49	4.44	4.49	0.77
2.สามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด	4.45	4.67	4.48	0.51
3.รับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของ งานร่วมกัน	4.45	4.11	4.41	0.08
4.ความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไป ปฏิบัติ	4.46	4.44	4.46	0.73
5.ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.45	4.56	4.46	0.76
คุณภาพชีวิตในการทำงาน				
1.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	4.52	4.11	4.48	0.13
2.ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	4.23	4.11	4.21	0.14
3.สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.45	4.22	4.43	0.34
4.มีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ใน สังคม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.34	4.11	4.31	0.55
5.ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.34	4.00	4.30	0.22
6.ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.44	4.11	4.40	0.29

จากตาราง 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านผู้นำเรื่องความเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ปัจจัยย่อยของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเรื่องการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และแปรผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ตำแหน่ง		ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	เจ้าหน้าที่ (n=51)	เจ้าหน้าที่ อาวุโส (n=29)		
ด้านผู้นำ				
1.การสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.67	4.48	4.60	0.21
2.การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงาน ทั้งองค์กร	4.61	4.41	4.54	0.20
3.การสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึง วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	4.67	4.52	4.61	0.34
4.การสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.63	4.45	4.56	0.41
5.การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.55	4.41	4.50	0.21
6.การดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	4.41	4.44	0.40
7.การบริหารที่เป็นธรรม	4.43	4.38	4.41	0.40
8.อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	4.39	4.45	4.41	0.77

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ตำแหน่ง		ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	เจ้าหน้าที่ (n=51)	เจ้าหน้าที่ อาวุโส (n=29)		
9.การกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำ ภารกิจและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ	4.41	4.41	4.41	0.84
10.จดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่ เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	4.41	4.34	4.39	0.77
11.การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.43	4.24	4.36	0.43
12.ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน	4.41	4.24	4.35	0.55
13.ช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน	4.51	4.28	4.43	0.29
14.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	4.47	4.35	4.43	0.61
15.สามารถควบคุมงานที่ทำได้	4.51	4.41	4.48	0.59
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
1.การมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	4.37	4.28	4.34	0.52
2.ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.49	4.38	4.45	0.68
3.การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จ	4.45	4.52	4.48	0.71
4.การได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อประสบ ผลสำเร็จ	4.41	4.45	4.42	0.81
5.เพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเอง รับผิดชอบ	4.49	4.38	4.45	0.68
6.เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้	4.53	4.48	4.51	0.60
7.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.49	4.31	4.43	0.15
8.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	4.45	4.41	4.44	0.91
9.ความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อน ร่วมงาน	4.57	4.52	4.55	0.58
10.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อน ร่วมงานได้ทุกเมื่อ	4.37	4.28	4.34	0.80
11.มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อน ร่วมงาน	4.41	4.41	4.41	0.43

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ตำแหน่ง		ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	เจ้าหน้าที่ (n=51)	เจ้าหน้าที่ อาวุโส (n=29)		
ความรักในงาน				
1.งานที่ทำมีความหลากหลาย	4.29	4.41	4.34	0.32
2.โอกาสใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน	4.24	4.34	4.28	0.85
3.เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือตำแหน่ง คุณค่าทางสังคม	4.31	4.21	4.28	0.51
4.โอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจ ในงาน	4.27	4.21	4.25	0.73
5.การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน	4.27	4.31	4.29	0.97
6.การได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ	4.22	4.28	4.24	0.34
7.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน	4.41	4.48	4.44	0.85
8.ความรู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน	4.39	4.38	4.39	0.13
9.โอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก	4.47	4.48	4.48	0.87
10.ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบแบบ แผนที่แน่นอน	4.43	4.45	4.44	0.87
11.อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	4.27	4.17	4.24	0.43
ค่านิยมร่วมขององค์กร				
1.รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่เพื่อนร่วมงาน ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง	4.49	4.48	4.49	0.91
2.สามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด	4.47	4.48	4.48	0.74
3.รับรู้ถึงคุณค่าของผลสำเร็จของงานร่วมกัน	4.47	4.31	4.41	0.44
4.ความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไป ปฏิบัติ	4.49	4.41	4.46	0.76
5.ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.47	4.45	4.46	0.78
คุณภาพชีวิตในการทำงาน				
1.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	4.45	4.52	4.48	0.75

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	ตำแหน่ง		ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	เจ้าหน้าที่ (n=51)	เจ้าหน้าที่ อาวุโส (n=29)		
2.ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.20	4.24	4.21	0.31
3.สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.45	4.38	4.43	0.40
4.มีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.27	4.38	4.31	0.68
5.ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	4.35	4.21	4.30	0.04*
6.ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.43	4.34	4.40	0.78

จากตาราง 4.21 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและแปรผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	10,000- 20,000 (n=20)	20,001- 30,000 (n=27)	30,001- 40,000 (n=13)	40,001- 50,000 (n=13)	มากกว่า 50,000 (n=7)		
ด้านผู้นำ							
1.การสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.70	4.67	4.38	4.54	4.57	4.60	0.49

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	10,000- 20,000 (n=20)	20,001- 30,000 (n=27)	30,001- 40,000 (n=13)	40,001- 50,000 (n=13)	มากกว่า 50,000 (n=7)		
2.การสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ให้กับพนักงานทั้งองค์กร	4.55	4.63	4.38	4.54	4.43	4.54	0.33
3.การสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร	4.60	4.67	4.54	4.54	4.71	4.61	0.54
4.การสร้างการสื่อสารแบบสอง ทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้ เกิดขึ้นในองค์กร	4.50	4.67	4.54	4.46	4.57	4.56	0.75
5.การสร้างแรงจูงใจให้กับ พนักงานในองค์กรเพื่อให้ สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.30	4.67	4.46	4.46	4.57	4.50	0.11
6.การดัดศักยภาพของพนักงาน ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	4.63	4.31	4.38	4.57	4.44	0.18
7.การบริหารที่เป็นธรรมชาติ	4.25	4.52	4.46	4.38	4.43	4.41	0.93
8.อุทิศตนเองให้กับพนักงานและ องค์กร	4.10	4.59	4.46	4.38	4.57	4.41	0.37
9.การกระจายอำนาจให้กับ พนักงานในการทำภารกิจและ หน้าที่ต่างๆเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ	4.15	4.56	4.46	4.31	4.71	4.41	0.46
10.การจดจำและให้ความสำคัญ กับความสำนึกที่เกิดขึ้น โดย พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	4.15	4.67	4.23	4.38	4.29	4.39	0.25
11.การรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน	4.25	4.59	4.15	4.31	4.29	4.36	0.11
12.ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน	4.30	4.52	4.31	4.15	4.29	4.35	0.29

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	10,000- 20,000 (n=20)	20,001- 30,000 (n=27)	30,001- 40,000 (n=13)	40,001- 50,000 (n=13)	มากกว่า 50,000 (n=7)		
13.การช่วยเหลือพนักงานเมื่อมี ปัญหาในการทำงาน	4.35	4.67	4.31	4.15	4.43	4.43	0.36
14.การได้รับการยอมรับจาก หัวหน้างาน	4.25	4.67	4.46	4.15	4.43	4.43	0.17
15.สามารถควบคุมงานที่ทำได้	4.30	4.67	4.54	4.23	4.57	4.48	0.19
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
1.การมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	4.20	4.33	4.54	4.31	4.43	4.34	0.56
2.การได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเสมอ	4.35	4.52	4.62	4.31	4.43	4.45	0.78
3.เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จ	4.30	4.52	4.69	4.54	4.29	4.48	0.47
4.การได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อประสบผลสำเร็จ	4.30	4.52	4.46	4.46	4.29	4.43	0.68
5.เพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานส่วน ที่ตนเองรับผิดชอบ	4.45	4.48	4.38	4.46	4.43	4.45	0.91
6.เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงาน ร่วมกันได้	4.40	4.56	4.54	4.62	4.43	4.51	0.86
7.การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	4.35	4.52	4.38	4.46	4.29	4.43	0.80
8.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	4.40	4.52	4.38	4.46	4.29	4.44	0.81
9.ความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	4.45	4.67	4.62	4.54	4.29	4.55	0.57
10.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อ	4.10	4.44	4.38	4.46	4.29	4.34	0.28
11.ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับ เพื่อนร่วมงาน	4.25	4.48	4.54	4.54	4.14	4.41	0.38
ความรักในงาน							
1.งานที่ทำมีความหลากหลาย	4.10	4.44	4.38	4.38	4.43	4.34	0.10

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	10,000- 20,000 (n=20)	20,001- 30,000 (n=27)	30,001- 40,000 (n=13)	40,001- 50,000 (n=13)	มากกว่า 50,000 (n=7)		
2. โอกาสใช้ทักษะความสามารถ ในการทำงาน	4.10	4.33	4.46	4.23	4.29	4.28	0.76
3. เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับ ถือตำแหน่งคุณค่าทางสังคม	4.15	4.44	4.31	4.18	4.29	4.28	0.57
4. โอกาสในการควบคุม/บังคับ บัญชา/ตัดสินใจในงาน	4.00	4.44	4.23	4.15	4.43	4.25	0.55
5. การได้รับการอำนวยความสะดวกและ สนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน	4.15	4.33	4.31	4.31	4.43	4.29	0.74
6. การได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ	4.10	4.22	4.38	4.23	4.43	4.24	0.82
7. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในสายงาน	4.40	4.41	4.54	4.46	4.43	4.44	0.45
8. ความรู้สึกสนุกและรื่นเริงกับ การทำงาน	4.20	4.48	4.46	4.23	4.71	4.39	0.33
9. โอกาสติดต่อกับ บุคคลภายนอก	4.20	4.63	4.69	4.38	4.43	4.48	0.13
10. ลักษณะงานมีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	4.35	4.44	4.62	4.38	4.43	4.44	0.48
11. อิสระในการทำงานอย่าง เต็มที่	4.05	4.41	4.38	4.00	4.29	4.24	0.24
ค่านิยมร่วมขององค์กร							
1. รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่ เพื่อนร่วมงานยึดถือและปฏิบัติ ร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง	4.40	4.52	4.62	4.23	4.86	4.49	0.10
2. สามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.25	4.59	4.54	4.31	4.86	4.48	0.15
3. การรับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุ ในผลสำเร็จของงานร่วมกัน	4.35	4.52	4.23	4.31	4.71	4.41	0.49
4. ความเชื่อในค่านิยมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ	4.30	4.59	4.54	4.23	4.71	4.46	0.15

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	10,000- 20,000 (n=20)	20,001- 30,000 (n=27)	30,001- 40,000 (n=13)	40,001- 50,000 (n=13)	มากกว่า 50,000 (n=7)		
5. ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.25	4.59	4.54	4.23	4.86	4.46	0.04*
คุณภาพชีวิตในการทำงาน							
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	4.45	4.48	4.54	4.31	4.71	4.48	0.83
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.90	4.37	4.31	4.15	4.43	4.21	0.65
3. สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.35	4.56	4.38	4.31	4.43	4.43	0.39
4. อีสาระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.05	4.44	4.38	4.31	4.43	4.31	0.42
5. ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	4.15	4.44	4.23	4.15	4.57	4.30	0.09
6. ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.35	4.48	4.38	4.23	4.57	4.40	0.95

จากตาราง 4.22 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามรายได้ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยแตกต่างกันในปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านค่านิยมองค์กรเรื่องการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขต เชียงใหม่ 1 จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	อายุงาน			ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	1-10 ปี (n=43)	11-20 ปี (n=20)	ตั้งแต่21 ปีขึ้นไป (n=17)		
ด้านผู้นำ					
1.การสร้างและพัฒนาทีมงาน	4.67	4.50	4.53	4.60	0.37
2.การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับ พนักงานทั้งองค์กร	4.60	4.45	4.47	4.54	0.08
3.การสร้างความรู้สึกรักให้พนักงาน ตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์กร	4.70	4.45	4.59	4.61	0.02*
4.การสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่ เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.65	4.50	4.41	4.56	0.12
5.การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานใน องค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.58	4.35	4.47	4.50	0.06
6.การดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.47	4.40	4.41	4.44	0.54
7.การบริหารที่เป็นธรรมชาติ	4.44	4.40	4.35	4.41	0.86
8.อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	4.42	4.45	4.35	4.41	0.42
9.การกระจายอำนาจให้กับพนักงานใน การทำงานและหน้าที่ต่างๆเพื่อให้ ประสบความสำเร็จ	4.42	4.45	4.35	4.41	0.68
10.จดจำและให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่าง สม่ำเสมอ	4.47	4.35	4.24	4.39	0.63
11.การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.47	4.25	4.24	4.36	0.04*

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	อายุงาน			ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	1-10 ปี (n=43)	11-20 ปี (n=20)	ตั้งแต่21 ปีขึ้นไป (n=17)		
12.ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน	4.44	4.30	4.18	4.35	0.12
13.การช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาใน การทำงาน	4.56	4.30	4.24	4.43	0.11
14.การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	4.53	4.30	4.29	4.43	0.21
15.สามารถควบคุมงานที่ทำได้	4.53	4.40	4.41	4.48	0.44
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1.การมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	4.30	4.40	4.35	4.34	0.81
2.การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเสมอ	4.44	4.60	4.29	4.45	0.93
3.เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จ	4.44	4.60	4.41	4.48	0.68
4.ได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อประสบ ผลสำเร็จ	4.44	4.50	4.29	4.43	0.41
5.เพื่อนร่วมงานต่างก็ทำงานส่วนที่ตนเอง รับผิดชอบ	4.49	4.50	4.29	4.45	0.35
6.เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกัน	4.51	4.60	4.41	4.51	0.68
7.การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.49	4.50	4.18	4.43	0.13
8.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	4.49	4.50	4.24	4.44	0.19
9.ความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับ เพื่อนร่วมงาน	4.63	4.60	4.29	4.55	0.10
10.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อน ร่วมงานได้ทุกเมื่อ	4.30	4.40	4.35	4.34	0.91
11.ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อน ร่วมงาน	4.40	4.55	4.29	4.41	0.50
ความรักในงาน					
1.งานที่ทำมีความหลากหลาย	4.33	4.35	4.35	4.34	0.12
2.โอกาสใช้ทักษะความสามารถในการ ทำงาน	4.26	4.35	4.24	4.28	0.44

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	อายุงาน			ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	1-10 ปี (n=43)	11-20 ปี (n=20)	ตั้งแต่21 ปีขึ้นไป (n=17)		
3.เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม	4.35	4.20	4.18	4.28	0.72
4.โอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ ตัดสินใจในงาน	4.28	4.15	4.29	4.25	0.54
5.การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุน ต่างๆ ในการทำงาน	4.30	4.30	4.24	4.29	0.95
6.การได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ	4.19	4.30	4.29	4.24	0.73
7.ความมั่นคงและก้าวหน้าในสายงาน	4.42	4.55	4.35	4.44	0.34
8.ความรู้สึกสนุกและรื่นเริงกับการทำงาน	4.40	4.40	4.35	4.39	0.95
9.โอกาสติดต่อกับบุคคลภายนอก	4.49	4.55	4.35	4.48	0.10
10.ลักษณะงานมีความเป็นระบบระเบียบ แบบแผนที่แน่นอน	4.44	4.55	4.29	4.44	0.32
11.อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	4.28	4.20	4.18	4.24	0.61
ค่านิยมร่วมขององค์กร					
1.รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่เพื่อน ร่วมงานยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่าง ต่อเนื่อง	4.51	4.45	4.47	4.49	0.87
2.สามารถทำงาน ได้อย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด	4.49	4.45	4.47	4.48	0.88
3.รับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จ ของงานร่วมกัน	4.47	4.30	4.41	4.41	0.74
4.ความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้ นำไปปฏิบัติ	4.51	4.40	4.41	4.46	0.64
5.ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.49	4.40	4.47	4.46	0.65
คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
1.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและ ใจ	4.47	4.45	4.53	4.48	0.98

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน	อายุงาน			ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	1-10 ปี (n=43)	11-20 ปี (n=20)	ตั้งแต่21 ปีขึ้นไป (n=17)		
2.ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและ ชีวิตการทำงาน	4.14	4.30	4.29	4.21	0.78
3.สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.47	4.40	4.35	4.43	0.44
4.อิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ ในสังคม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.26	4.40	4.35	4.31	0.64
5.ระบบการให้ค่าตอบแทนจากการ ทำงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบ	4.30	4.30	4.29	4.30	0.78
6.ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาส พัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อย่างต่อเนื่อง	4.42	4.40	4.35	4.40	0.99

จากตาราง 4.23 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามอายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยแตกต่างกันในปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านผู้นำเรื่องการสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ระดับความสุข					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	
1.ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกรักสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึ กวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	47.50	47.50	5.00	0.00	0.00	4.43 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ระดับความสุข					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	
2.ความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดย เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและ ยินดีในการ ปฏิบัติงานของตน	48.75	45.00	6.25	0.00	0.00	4.43 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
3.ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	45.00	51.25	3.75	0.00	0.00	4.41 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานโดยรวม						4.42 (เห็น ด้วย อย่างยิ่ง)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = เฉยๆ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.24 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42 โดยในรายละเอียดย่อย ความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน ในองค์กรนี้ และเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ โดยใช้ Crosstabulation และหาความสัมพันธ์โดยใช้ Chi-Square

เมื่อนำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่

5 ด้านย่อย ได้แก่ ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ รู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้ ทำงานด้วยความเต็มใจ โดยใช้วิธี Crosstab Mean และ Chi-Square ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	เพศ		ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ชาย (n=14)	หญิง (n=66)		
1.ความรู้สึกที่รื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึก วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	4.36	4.44	4.43	0.88
2.ความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของ ตน	4.29	4.45	4.43	0.39
3.ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความ ตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	4.36	4.42	4.41	0.76

จากตาราง 4.25 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	อายุ				ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ต่ำกว่า 30ปี (n=29)	30-40 ปี (n=25)	41-50 ปี (n=19)	มากกว่า 50 ปี (n=7)		
1.ความรู้สึกที่รื่นรมย์ในการทำงาน โดย เกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	4.41	4.48	4.42	4.29	4.43	0.68
2.ความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการ ปฏิบัติงานของตน	4.45	4.48	4.37	4.29	4.43	0.38
3.ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มี ความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาใน การทำงาน	4.38	4.52	4.37	4.29	4.41	0.50

จากตาราง 4.26 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ทุกกลุ่มอายุมีระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	สถานภาพการสมรส			ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	โสด (n=35)	สมรส (n=42)	อื่น ๆ (n=3)		
1.ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	4.46	4.36	5.00	4.43	0.34
2.ความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดีใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	4.46	4.36	5.00	4.43	0.43
3.ความรู้สึกระท้อหรือร้อนในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	4.46	4.33	5.00	4.41	0.32

จากตาราง 4.27 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)สำนักงานเขตเชียงใหม่1 ทุกสถานภาพมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	ระดับการศึกษา			ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=5)	ปริญญาตรี (n=63)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=12)		
1.ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกรัดอกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	4.00	4.46	4.45	4.43	0.40
2.ความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	3.80	4.48	4.45	4.43	0.003*
3.ความรู้สึกระดือหรือร้อนในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	4.00	4.44	4.45	4.41	0.20

จากตาราง 4.28 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 มีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน น้อยกว่ากลุ่มปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการครูไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ จำแนกตามลักษณะงาน

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	ลักษณะงาน		ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	บริการลูกค้า (n=71)	ธุรกิจและการตลาด (n=9)		
1.ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึก วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	4.44	4.33	4.43	0.67
2.ความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของ ตน	4.44	4.33	4.43	0.81
3.ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดย เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	4.41	4.44	4.41	0.81

จากตาราง 4.29 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการครูไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการครูไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ทุกตำแหน่งมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	ตำแหน่ง		ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	เจ้าหน้าที่ (n=51)	เจ้าหน้าที่อาวุโส (n=29)		
1.ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึก วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	4.43	4.41	4.43	0.82
2.ความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของ ตน	4.45	4.38	4.43	0.51
3.ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดย เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	4.41	4.41	4.41	0.43

จากตาราง 4.30 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ทุกตำแหน่งมีระดับความสุขใน การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
	10,000- 20,000 (n=20)	20,001- 30,000 (n=27)	30,001- 40,000 (n=13)	40,001- 50,000 (n=13)	มากกว่า 50,000 (n=7)		
1.ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	4.25	4.63	4.46	4.23	4.43	4.43	0.33
2.ความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	4.35	4.59	4.46	4.15	4.43	4.43	0.17
3.ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	4.30	4.56	4.46	4.23	4.43	4.41	0.41

จากตาราง 4.31 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามรายได้พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ทุกระดับรายได้มีระดับ ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ จำแนกตามอายุงาน

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	อายุงาน				ค่าเฉลี่ย	Chi- Square
	ไม่เกิน 1ปี (n=0)	1-10 ปี (n=43)	11-20 ปี (n=20)	ตั้งแต่ 21ปีขึ้นไป (n=17)		
1.ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดย เกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มี ความรู้สึกรัดคอหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	0.00	4.44	4.40	4.47	4.43	0.60
2.ความรู้สึกร่าเริงพอใจในงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการ ปฏิบัติงานของตน	0.00	4.47	4.40	4.40	4.43	0.87
3.ความรู้สึกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยาก ทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่าง คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	0.00	4.44	4.40	4.40	4.41	0.34

จากตาราง 4.32 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 จำแนกตามอายุงานพบว่า
พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่
มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานต่อองค์การผลการทดสอบ สมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัย ด้านผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ขององค์กรและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ในภาพรวม

ตารางที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	Chi-Square
1.ด้านผู้นำ	4.46	0.01*
2.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.65
3.ด้านความรักในงาน	4.33	0.00*
4.ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.46	0.00*
5.คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.35	0.00*

จากการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เรียงจาก มากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความรักในงาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ปัจจัย ซึ่งได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับความสุขโดยใช้ Chi-Square พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ส่วนปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05