

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการระดับ 4 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูล ด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | จำนวนหน่วยตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| F | แทน | สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา F - Distribution |
| Df | แทน | ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| SS | แทน | ผลรวมของค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean of Squares) |
| P | แทน | ค่าความน่าจะเป็น |
| * | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4 จำแนกตามปัจจัยผู้นำองค์กร, ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน, ปัจจัยความรักในงาน, ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร, ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยการให้รางวัล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	133	47.16
1.2 หญิง	149	52.84
รวม	282	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 18 - 30 ปี	44	15.60
2.2 31 - 40 ปี	140	49.65
2.3 41 - 50 ปี	71	25.18
2.4 51 ปีขึ้นไป	27	9.57
รวม	282	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	8.87
3.2 ปริญญาตรี	208	73.76
3.3 ปริญญาโทขึ้นไป	49	17.38
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 282 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 52.84 เพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 47.16

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 49.65 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.18 อายุ 18 - 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.57 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 282 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 73.76 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.38 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.87 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร ศาลยุติธรรมภาค 4

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
ศาลยุติธรรมภาค 4 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร
ศาลยุติธรรมภาค 4 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยผู้นำองค์กร	2.85	0.78	ปานกลาง
2. ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	4.08	0.44	มาก
3. ปัจจัยความรักในงาน	2.69	0.40	ปานกลาง
4. ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร	2.75	0.40	ปานกลาง
5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	2.71	0.44	ปานกลาง
6. ปัจจัยลักษณะงาน	2.54	0.25	ปานกลาง
7. ปัจจัยการให้รางวัล	2.12	0.28	น้อย
รวม	3.08	0.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยผู้นำองค์กร ($\bar{X} = 2.85$) รองลงมา คือ ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร ($\bar{X} = 2.75$) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 2.71$) ปัจจัยความรักในงาน ($\bar{X} = 2.69$) และปัจจัยลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.54$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ปัจจัยการให้รางวัล ($\bar{X} = 2.12$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรศาล
ยุติธรรมภาค 4 จำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ

2.2.1 ปัจจัยผู้นำองค์กร

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร
 ศาสนาพุทธ 4 ปัจจัยผู้นำองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยผู้นำองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้นำของท่าน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.14	1.07	ปานกลาง
2. ผู้นำของท่าน สามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึง วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร	4.22	0.64	มาก
3. ผู้นำของท่าน สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงาน ทั้งองค์กร	2.96	1.17	ปานกลาง
4. ผู้นำของท่าน สามารถสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	2.12	1.21	น้อย
5. ผู้นำของท่าน สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.76	1.31	น้อย
6. ผู้นำของท่าน เป็นบุคคลที่อุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม สร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.29	1.10	ปานกลาง
7. ผู้นำของท่าน สามารถสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	2.44	1.55	น้อย
รวม	2.85	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรศาสนาพุทธ 4
 ปัจจัยผู้นำองค์กร พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า
 อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้นำของท่าน สามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์
 และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X} = 4.22$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย
 ดังนี้ ผู้นำของท่าน เป็นบุคคลที่อุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับ
 ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมา คือ ผู้นำของท่าน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงาน
 ของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.14$) และผู้นำของท่าน สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงาน
 ทั้งองค์กร ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย
 ดังนี้ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน

ให้กับท่าน ($\bar{X} = 2.44$) รองลงมา คือ ผู้นำของท่าน สามารถสร้างการสื่อสารแบบสองทาง ที่เปิดเผย และโปร่งใส ให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 2.12$) และผู้นำของท่าน สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 1.76$) ตามลำดับ

2.2.2 ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร ศาสนาพุทธ 4 ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน			
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	4.53	0.73	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	3.85	1.61	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.41	0.85	มาก
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.73	มาก
5. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.75	มาก
6. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย และกว้างขวาง	4.28	0.94	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร	3.07	1.23	ปานกลาง
รวม	4.08	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรศาสนาพุทธ 4 ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ใน ระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อน ร่วมงานของท่าน ($\bar{X} = 4.41$) ท่านและเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย และกว้างขวาง ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.95$) และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.07$)

2.2.3 ปัจจัยความรักในงาน

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร
 ศาสนาพุทธ 4 ปัจจัยความรักในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยความรักในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	4.26	1.05	มาก
2. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเป็นระบบระเบียบ แบบแผนที่แน่นอน	4.09	1.45	มาก
3. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ	3.70	1.40	มาก
4. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความท้าทายความสามารถของท่าน	2.03	0.85	น้อย
5. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1.93	0.73	น้อย
6. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	1.91	0.83	น้อย
7. ท่านมีความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน	3.64	0.87	มาก
8. ท่านมีความรู้สึกมีความสุขภูมิใจเมื่อได้ทำงาน	1.27	0.62	น้อยที่สุด
9. ท่านมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน	2.71	0.91	ปานกลาง
10. ลักษณะงานที่ทำอยู่นั้นส่งเสริมความเจริญเติบโตให้แก่ท่าน	1.35	0.65	น้อยที่สุด
รวม	2.69	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรศาสนาพุทธ 4 ปัจจัยความรักในงาน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ($\bar{X} = 4.09$) งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.70$) และท่านมีความรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน ($\bar{X} = 2.71$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.03$) รองลงมา คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 1.93$) และท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 1.91$) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ลักษณะงานที่ทำอยู่นั้น ส่งเสริมความเจริญเติบโตให้แก่ท่าน ($\bar{X} = 1.35$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึก มีความภูมิใจเมื่อได้ทำงาน ($\bar{X} = 1.27$) ตามลำดับ

2.2.4 ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร วิทยาลัยธรรมภาค 4 ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความสามารถ ที่จะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรได้	1.91	0.83	น้อย
2. ท่านมีความเชื่อ ในค่านิยมขององค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้	2.85	1.09	ปานกลาง
3. ท่านมีพฤติกรรมในการทำงาน ที่สอดคล้องกับพฤติกรรม ที่องค์กรต้องการ	2.95	0.92	ปานกลาง
4. ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำจะส่งผลต่อองค์กร	3.10	0.98	ปานกลาง
5. ท่านตระหนักว่า ความสำเร็จในงานของท่าน มีผลต่อเป้าหมาย ของค่านิยมขององค์กร	2.73	0.84	ปานกลาง
6. ท่านมีความเชื่อว่า ค่านิยมขององค์กรใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้น และโน้มน้าวให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.98	0.96	ปานกลาง
รวม	2.75	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยธรรมภาค 4 ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำ จะส่งผลต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมา คือ ท่านมีความเชื่อว่า ค่านิยมขององค์กร ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้น และโน้มน้าวให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 2.98$) ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้อง กับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ($\bar{X} = 2.95$) ท่านมีความเชื่อ ในค่านิยมขององค์กร สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 2.85$) และท่านตระหนักว่า ความสำเร็จในงานของท่าน มีผลต่อเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 2.73$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ท่านมีความสามารถที่จะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรได้ ($\bar{X} = 1.91$)

2.2.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร
 ศาสนาพุทธ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	3.29	1.10	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้สึกไม่หม่นหมอง หรือ โศกเศร้าในการทำงาน	2.96	1.17	ปานกลาง
3. ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน	2.28	0.95	น้อย
4. ท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย	2.76	0.97	น้อย
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ จากหน่วยงาน หรือองค์กรของท่าน	2.31	0.89	น้อย
6. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	2.35	0.93	น้อย
7. องค์กรมีหลักเกณฑ์ยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.79	0.86	ปานกลาง
8. ท่านมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานของท่าน	2.71	0.91	ปานกลาง
9. ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	2.80	0.83	ปานกลาง
10. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงานให้กับตนเอง และครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม	2.86	0.86	ปานกลาง
รวม	2.71	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรศาสนาพุทธ 4
 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$) เมื่อพิจารณา
 เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้
 ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกไม่หม่นหมอง
 หรือ โศกเศร้าในการทำงาน ($\bar{X} = 2.96$) ท่านสามารถแบ่งเวลา สำหรับการทำงานให้กับตนเอง

ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.86$) ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 2.80$) องค์กร มีหลักเกณฑ์ยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.79$) ท่านมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 2.71$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับมอบหมาย ($\bar{X} = 2.76$) รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.35$) ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน หรือองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 2.31$) และท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 2.28$) ตามลำดับ

2.2.6 ปัจจัยลักษณะงาน

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร วิทยาลัยธรรมภาค 4 ปัจจัยลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน มีความชัดเจนแน่นอน	2.68	0.50	ปานกลาง
2. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นระบบ ระเบียบ แบบแผน ที่แน่นอน	2.81	0.62	ปานกลาง
3. งานที่รับผิดชอบมีอำนาจในการตัดสินใจ	2.77	0.46	ปานกลาง
4. งานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทายต่อความสามารถ	2.91	0.48	ปานกลาง
5. การทำงานในปัจจุบัน มีโอกาสความก้าวหน้า	2.85	0.43	ปานกลาง
6. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ต้องใช้ความรับผิดชอบ เป็นอย่างมาก	2.83	0.39	ปานกลาง
7. มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	2.83	0.40	ปานกลาง
8. งานที่ทำในปัจจุบัน มีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถ	2.05	0.26	น้อย
9. สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	2.08	0.38	น้อย
10. ในปัจจุบัน ได้ทำงานที่มีความชำนาญในตำแหน่ง	2.07	0.33	น้อย
11. เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	2.06	0.27	น้อย
รวม	2.54	0.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4 ปัจจัยลักษณะงาน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทายต่อความสามารถ ($\bar{X} = 2.91$) รองลงมา คือ การทำงานในปัจจุบัน มีโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.85$) งานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 2.83$) มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.83$) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ($\bar{X} = 2.81$) งานที่รับผิดชอบมีอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 2.77$) และหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน มีความชัดเจนแน่นอน ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 2.08$) รองลงมา คือ ในปัจจุบัน ได้ทำงานที่มีความชำนาญในตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.07$) เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.06$) และงานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 2.05$) ตามลำดับ

2.2.7 ปัจจัยการให้รางวัล

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4 ปัจจัยการให้รางวัล จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยการให้รางวัล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงาน มีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม	2.12	0.38	น้อย
2. การให้ค่าตอบแทน มีการพิจารณาถึงความยุติธรรมภายนอก เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น	2.30	0.66	น้อย
3. การจ่ายค่าตอบแทนภายในองค์กรมีความโปร่งใส และยุติธรรม	2.08	0.32	น้อย
4. การให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม ตามเป้าหมายของผลงาน	2.25	0.58	น้อย
5. ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์แน่ชัด	2.10	0.38	น้อย
6. หน่วยงานมีการปรับขึ้นเงินเดือน และระดับค่าจ้างที่เหมาะสม	2.08	0.29	น้อย
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปี ละ 2 ครั้ง มีความเหมาะสม ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	2.05	0.26	น้อย

(ต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยการให้รางวัล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8. การประเมินผลตามเป้าหมายการทำงาน (KPI) เป็นวิธีวัดค่า ของผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรง	2.08	0.38	น้อย
9. มีการกำหนดเป้าหมายของผลงานแต่ละตำแหน่งชัดเจน เพื่อเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.07	0.33	น้อย
10. การประเมินผลของหน่วยงาน มีความโปร่งใส	2.06	0.27	น้อย
รวม	2.12	0.28	น้อย

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4 ปัจจัยการให้รางวัล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การให้ค่าตอบแทนมีการพิจารณาถึงความยุติธรรมภายนอก เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น ($\bar{X} = 2.30$) รองลงมา คือ การให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมตามเป้าหมายของผลงาน ($\bar{X} = 2.25$) หน่วยงาน มีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.12$) ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์แน่ชัด ($\bar{X} = 2.10$) การจ่ายค่าตอบแทนภายในองค์กรมีความโปร่งใสและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.08$) หน่วยงาน มีการปรับขึ้นเงินเดือน และระดับค่าจ้างที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.08$) การประเมินผลตามเป้าหมายการทำงาน (KPI) เป็นวิธีวัดค่าของผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรง ($\bar{X} = 2.08$) มีการกำหนดเป้าหมายของผลงานแต่ละตำแหน่งชัดเจน เพื่อเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.07$) การประเมินผลของหน่วยงาน มีความโปร่งใส ($\bar{X} = 2.06$) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง มีความเหมาะสมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.05$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุข ในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการภาค 4 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	3.64	0.38	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	2.86	0.24	ปานกลาง
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.21	0.28	ปานกลาง
รวม	3.24	0.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.86$) รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 จำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ

3.2.1 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 ด้านความริ่ نرمย์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 ด้านความริ่ نرمย์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.81	มาก
2. สภาพแวดล้อมดี และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.73	0.80	มาก
3. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ ๆ	3.45	0.74	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน	2.84	0.86	ปานกลาง
5. อาคารสถานที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.70	0.62	มาก
6. ท่านมีความชื่นชอบในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	4.01	0.43	มาก
รวม	3.64	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.11 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 ด้านความริ่ نرمย์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ ท่านมีความชื่นชอบในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.01$) สภาพแวดล้อมดี และเอื้อต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.73$) และอาคารสถานที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ ๆ ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา คือท่านรู้สึกปลอดโปร่ง และผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.84$) ตามลำดับ

3.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกร ของหน่วยงาน	2.73	0.57	ปานกลาง
2. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรอัตรากำลัง ในการทำงานของหน่วยงาน	2.18	0.38	น้อย
3. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย	2.98	0.40	ปานกลาง
4. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่ออิสระในการตัดสินใจในงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ	2.50	0.61	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา ในหน่วยงาน	2.81	0.71	ปานกลาง
6. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการยุติความขัดแย้ง ในหน่วยงาน	3.75	0.51	มาก
7. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.09	0.35	ปานกลาง
รวม	2.86	0.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.09$) รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 2.98$) ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.81$) ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกรของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.73$) และท่านมีความพึงพอใจที่มีต่ออิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.50$) ตามลำดับ

3.2.3 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน	3.01	0.29	ปานกลาง
2. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น และตื่นตัวอยู่เสมอ ๆ	3.73	0.80	มาก
3. ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว	3.45	0.74	ปานกลาง
4. ท่านมีความต้องการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	2.84	0.86	ปานกลาง
5. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.70	0.62	มาก
6. ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	4.01	0.43	มาก
7. ท่านมีความสุข ที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้	2.73	0.57	ปานกลาง
8. ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้	2.18	0.38	น้อย
รวม	3.21	0.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น และตื่นตัวอยู่เสมอ ๆ ($\bar{X} = 3.73$) และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน ($\bar{X} = 3.01$) ท่านมีความต้องการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.84$) และท่านมีความสุข ที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 2.73$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 2.18$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายยุติธรรม

ภาค 4

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 ผู้วิจัย ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 7 ตัว ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 จากตัวแปรอิสระ 7 ตัว นำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามและระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธีเป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะสูงไปด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่า เป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุด เปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้าม หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่า ของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัว แปรหนึ่งจะสูง ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า (Correlation Coefficient (r)) มีเกณฑ์การวัด ระดับความสัมพันธ์ (คุษฎี อายุวัฒน์, 2553, น. 2) ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001 - 0.500 มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501 - 0.700 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป มีระดับความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ควรมีค่าไม่เกิน 0.85 เพื่อ หลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด (Multicollinearity) ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2536, น. 25)

ผู้วิจัย แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรที่ใช้ ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (y)

ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 7 ตัว กับตัวแปรตาม (y) จำนวน 3 ตัว นำเสนอ นำเสนอดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ที่	ตัวแปร	Pearson's (r)	P - Value
1	ปัจจัยผู้นำองค์กร	.646	.000 *
2	ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	.504	.000 *
3	ปัจจัยความรักในงาน	.369	.000 *
4	ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร	.028	.642
5	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.479	.000 *
6	ปัจจัยลักษณะงาน	.028	.642
7	ปัจจัยการให้รางวัล	.479	.000 *

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 7 ตัว กับตัวแปรตามจำนวน 3 ตัว มีความสัมพันธ์ตามตัวแปร (Y) ดังนี้ ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยผู้นำองค์กร (.646) ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (.504) ปัจจัยความรักในงาน (.369) ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร (.028) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (.479) ปัจจัยลักษณะงาน (.028) ปัจจัยการให้รางวัล (.479) โดยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ตัว และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน

ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน (X_1, X_2, \dots, X_n) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร

ตัวแปรที่ ศึกษา	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇
X ₁	1.000	-	-	-	-	-	-
X ₂	.497 **	1.000	-	-	-	-	-
X ₃	-.010	.061	1.000	-	-	-	-
X ₄	-.040	-.070	.121 *	1.000	-	-	-
X ₅	.335 **	.130 *	.228 *	-.043	1.000	-	-
X ₆	-.003	.019	.059	.007	-.060	1.000	-
X ₇	-.028	.017	.118 *	.035	.119 *	.603 **	1.000

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์สูงเกิน 0.85 โดยส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ (0.001 - 0.500) จำนวน 20 คู่ ตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (0.501 - 0.700) จำนวน 1 คู่

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง เส้นตรง / แจกแจงปกติ MRA

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง มีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัว มีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกัน มีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัย ได้ทำการตรวจสอบดูว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกัน และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multicollinearity ผู้วิจัย ดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions) ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16

ตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
ตัวแปรตาม			
y	ความสุขในการทำงาน ของบุคลากร ศาลยุติธรรมภาค 4	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ 5 ระดับ ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย (y_1, y_2, y_3, y_4)	มาตราอันตรายภาค
ตัวแปรอิสระ			
X_1	ปัจจัยผู้นำองค์กร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัย ทางการบริหาร 5 ระดับ	มาตราอันตรายภาค
X_2	ปัจจัยความสัมพันธ์ ในสถานที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัย ทางการบริหาร 5 ระดับ	มาตราอันตรายภาค
X_3	ปัจจัยความรักในงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัย ทางการบริหาร 5 ระดับ	มาตราอันตรายภาค
X_4	ปัจจัยค่านิยมร่วม ขององค์กร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัย ทางการบริหาร 5 ระดับ	มาตราอันตรายภาค
X_5	ปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัย ทางการบริหาร 5 ระดับ	มาตราอันตรายภาค
X_6	ปัจจัยลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัย ทางการบริหาร 5 ระดับ	มาตราอันตรายภาค
X_7	ปัจจัยการให้รางวัล	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัย ทางการบริหาร 5 ระดับ	มาตราอันตรายภาค

2.1 กำหนดตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ดังแสดง
ในตารางที่ 4.16

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)
การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4
โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) แบบการ
คัดเลือกตัวแปรอิสระแก่สมการทีละตัว (Stepwise Method) ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของ
บุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 กับตัวแปรอิสระจำนวน 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยผู้นำองค์กร, ปัจจัยความสัมพันธ์

ในสถานที่ทำงาน, ปัจจัยความรักในงาน, ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร, ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยการให้รางวัล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานค่าสถิติ t และระดับนัยสำคัญทางสถิติ

Multiple R	.796				
R square	.633				
F	119.674				
Sig. of F	0.00				
	ค่า	ค่า	ค่า	ค่าสถิติ	ระดับ
ตัวแปรพยากรณ์ หรือ	สัมประสิทธิ์	ความคลาด	สัมประสิทธิ์	t	นัยสำคัญ
ตัวแปรอิสระ	ของปัจจัย	เคลื่อน	การถดถอย	(T)	ของ t
	(B)	มาตรฐาน	มาตรฐาน		(Sig.T)
		(SE.B)	(Beta)		
ปัจจัยผู้นำองค์กร (x_1)	0.158	0.015	0.460	10.344	0.000 *
ปัจจัยความรักในงาน (x_2)	0.206	0.025	0.308	8.182	0.000 *
ปัจจัยความสัมพันธ์ใน	0.135	0.024	0.224	5.622	0.000 *
สถานที่ทำงาน (x_3)					
ปัจจัยคุณภาพชีวิต	0.137	0.025	0.228	5.409	0.000 *
ในการทำงาน (x_4)					
Constant	1.307	0.116		11.283	0.000 *

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาขาศูนย์บริการ 4 โดยใช้การวิเคราะห์แบบการคัดเลือกตัวแปรอิสระแก่สมการทีละตัว (Stepwise Method) พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขาศูนย์บริการ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยผู้นำองค์กร, ปัจจัยความรักในงาน, ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขาศูนย์บริการ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .796 ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรกับตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 63.30 ($R^2 = 0.633$)

2.3 รูปแบบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4

สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4 เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ (1.307) ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + b_4(X_4)$$

แทนค่าในสูตร

$$Y = 1.307 + 0.158 (X_1) + 0.206 (X_2) + 0.135 (X_3) + 0.137 (X_4) \text{ หรือ}$$

Y (ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4) = 1.307 + 0.158 (ปัจจัยผู้นำองค์กร) + 0.206 (ปัจจัยความรักในงาน) + 0.135 (ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน) + 0.137 (ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน)

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + B_4Z_4$$

แทนค่าในสูตร

$$Z = 0.460 Z_1 + 0.308 Z_2 + 0.224 Z_3 + 0.228 Z_4 \text{ หรือ}$$

Z (ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4) = 0.460 (ปัจจัยผู้นำองค์กร) + 0.308 (ปัจจัยความรักในงาน) + 0.224 (ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน) + 0.228 (ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมภาค 4

ตารางที่ 4.18

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4	ความถี่
1. บุคลากรควรสร้างความเชื่อมั่น และการเอาใจใส่ความจริงใจต่อกัน	15
2. องค์กรควรให้อำนาจในการปฏิบัติงาน และตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง	15
3. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม	15
4. ผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใส ให้เกิดขึ้นในองค์กร	14
5. องค์กร ควรตระหนักถึงความสำคัญของการทำกิจกรรมเสริม ที่จะสนับสนุน ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	14
6. ควรกำหนดนโยบายค่าตอบแทน และรายได้ ให้มีความเหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	14
7. ควรให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากรทุกคน เพราะถ้าบุคลากร มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงแล้ว ย่อมส่งให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ	13
8. ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรแต่ละคน	12
9. ควรปรับขึ้นเงินเดือน โดยพิจารณาตลอดทั้งปี	12

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ศาลยุติธรรมภาค 4 เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปน้อย 5 ข้อ ได้ดังนี้ 1) บุคลากร ควรสร้างความเชื่อมั่น และการเอาใจใส่ความจริงใจต่อกัน (ความถี่ = 15) 2) องค์กร ควรให้อำนาจในการปฏิบัติงานและ ตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง (ความถี่ = 15) 3) ผู้บังคับบัญชา ควรพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม (ความถี่ = 15) 4) ผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผย และโปร่งใส ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ความถี่ = 14) 5) องค์กร ควรตระหนักถึงความสำคัญของการ เสริมกิจกรรม ที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร (ความถี่ = 14)