

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวน 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการและซ่อมบำรุง ฝ่ายบริหารจัดการสัตว์ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ และฝ่ายบริการ จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 182คน และจากการเก็บข้อมูล ได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน (ตารางที่ 2-8)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของเจ้าหน้าที่

ตอนที่ 2.1 ระดับความเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 9-15)

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี (ตารางที่ 16)

ตอนที่ 2.3 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตารางที่ 17-51)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาพรวมของความสุขในการทำงาน (ตารางที่ 52)

ตอนที่ 3.2 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านผู้นำด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับภาพรวมของความสุขในการทำงาน (ตารางที่ 53)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	110	60.44
หญิง	72	39.56
รวม	182	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 182 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 60.44 และเป็นเพศหญิงจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 39.56

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	40	21.98
31 – 40 ปี	97	53.30
41 – 50 ปี	38	20.88
51 – 60 ปี	7	3.84
รวม	182	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 182 คน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี ซึ่งมีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 21 – 30 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.98 และกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.88 กลุ่มอายุ 51 – 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	89	48.90
สมรส	91	50.00
อื่นๆ	2	1.10
รวม	182	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวน ตัวอย่างทั้งหมด 182 คน จำแนกตามสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือสถานภาพโสด มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 และสถานภาพอื่น ๆ กลุ่มอายุ 51 – 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	29.12
ปริญญาตรี	108	59.34
ปริญญาโท	21	11.54
รวม	182	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวน ตัวอย่างทั้งหมด 182 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 59.34 รองลงมาที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.12 มีการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ระดับต้น	133	73.07
เจ้าหน้าที่ระดับกลาง	39	21.43
เจ้าหน้าที่ระดับสูง	6	3.30
เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส	4	2.20
รวม	182	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 182 คน จำแนกตามตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับต้น มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 73.07 เจ้าหน้าที่ระดับกลางจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 เจ้าหน้าที่ระดับสูงจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 และเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	50	27.47
10,001 – 20,000 บาท	110	60.44
20,001 – 30,000 บาท	14	7.69
30,001 – 40,000 บาท	1	0.55
40,001 บาท ขึ้นไป	7	3.85
รวม	182	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 182 คน จำแนกตามรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 60.44 รองลงมา มีรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.47 อัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 อัตราเงินเดือน 40,001 ขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 และอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.55

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	1	0.55
1 – 3 ปี	29	15.93
4 – 6 ปี	37	20.33
มากกว่า 6 ปี	115	63.19
รวม	182	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 182 คน จำแนกตามอายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี ซึ่งมีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 63.19 รองลงมามีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.33 มีอายุการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.93 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.55

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	27 (14.84)	68 (37.36)	71 (39.01)	11 (6.04)	5 (2.75)	3.55 (เห็นด้วย)
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	20 (10.99)	62 (34.07)	81 (44.51)	14 (7.69)	5 (2.75)	3.43 (เห็นด้วย)
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	12 (6.59)	70 (38.46)	81 (44.51)	15 (8.24)	4 (2.20)	3.39 (ไม่แน่ใจ)
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	15 (8.24)	54 (29.67)	89 (48.90)	19 (10.44)	5 (2.75)	3.30 (ไม่แน่ใจ)
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	14 (7.69)	52 (28.57)	93 (51.10)	16 (8.79)	7 (3.85)	3.27 (ไม่แน่ใจ)
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	24 (13.19)	56 (30.77)	76 (41.76)	20 (10.99)	6 (3.30)	3.40 (ไม่แน่ใจ)
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	19 (10.44)	65 (35.71)	80 (43.96)	12 (6.59)	6 (3.30)	3.43 (เห็นด้วย)
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	27 (14.84)	67 (36.81)	73 (40.11)	11 (6.04)	4 (2.20)	3.56 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้นำ(ต่อ)

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
9.ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	21 (11.54)	70 (38.46)	73 (40.11)	12 (6.59)	6 (3.30)	3.48 (เห็นด้วย)
10.ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	18 (9.89)	67 (36.81)	78 (42.86)	13 (7.14)	6 (3.30)	3.43 (เห็นด้วย)
รวมค่าเฉลี่ย						3.43 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 9 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวม ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยมี 6 ปัจจัยย่อย ที่เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมาคือ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ย 3.55 ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ย 3.48 ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กรผู้นำสามารถดึงศักยภาพออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.43 เท่ากัน ส่วนปัจจัยที่เหลืออีก 4 ปัจจัย มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	28 (15.38)	102 (56.04)	48 (26.37)	3 (1.65)	1 (0.55)	3.84 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	21 (11.54)	102 (56.04)	57 (31.32)	1 (0.55)	1 (0.55)	3.77 (เห็นด้วย)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	20 (10.99)	100 (54.95)	59 (32.42)	2 (1.10)	1 (0.55)	3.75 (เห็นด้วย)
4. การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่อ อยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	34 (18.68)	84 (46.15)	58 (31.87)	5 (2.75)	1 (0.55)	3.80 (เห็นด้วย)
5. เมื่อมีปัญหาเจ้าหน้าที่สามารถปรึกษา ปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	19 (10.44)	80 (43.96)	73 (40.11)	8 (4.40)	2 (1.10)	3.58 (เห็นด้วย)
6. เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง เอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	22 (12.09)	96 (52.75)	53 (29.12)	7 (3.85)	4 (2.20)	3.69 (เห็นด้วย)
7. เจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุกๆเรื่อง	13 (7.14)	83 (45.60)	80 (43.96)	4 (2.20)	2 (1.10)	3.55 (เห็นด้วย)
8. เจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับ เพื่อนร่วมงาน	21 (11.54)	86 (47.25)	69 (37.91)	3 (1.65)	3 (1.65)	3.65 (เห็นด้วย)
9. ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ได้มี การแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและ กว้างขวาง	19 (10.44)	86 (47.25)	66 (36.26)	6 (3.30)	5 (2.75)	3.59 (เห็นด้วย)
10. การรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญหรือมี ความหมายต่อองค์กร	20 (10.99)	92 (50.55)	67 (36.81)	2 (1.10)	1 (0.55)	3.70 (เห็นด้วย)
รวมค่าเฉลี่ย						3.69 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 10 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวม ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยปัจจัยย่อยทั้ง 10 ปัจจัย เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยแล้วพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกของความคิดเห็นระดับเห็นด้วยนั้น ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ การมีความรู้สึกรัก สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่างมีค่าเฉลี่ย 3.80 และเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจมีค่าเฉลี่ย 3.77

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1.หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน	46 (25.27)	109 (59.89)	23 (12.64)	1 (0.55)	3 (1.65)	4.07 (เห็นด้วย)
2.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	22 (12.09)	104 (57.14)	44 (24.18)	9 (4.95)	3 (1.65)	3.73 (เห็นด้วย)
3.การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	14 (7.69)	102 (56.04)	50 (27.47)	11 (6.04)	5 (2.75)	3.60 (เห็นด้วย)
4.การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	21 (11.54)	108 (59.34)	45 (24.73)	4 (2.20)	4 (2.20)	3.76 (เห็นด้วย)
5.การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	18 (9.89)	72 (39.56)	69 (37.91)	12 (6.59)	11 (6.04)	3.41 (เห็นด้วย)
6.งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	47 (25.82)	115 (63.19)	17 (9.34)	3 (1.65)	0 (0.00)	4.13 (เห็นด้วย)
7.การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	18 (9.89)	100 (54.95)	51 (28.02)	8 (4.40)	5 (2.75)	3.65 (เห็นด้วย)
8.งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถ	25 (13.74)	105 (57.69)	46 (25.27)	1 (0.55)	5 (2.75)	3.79 (เห็นด้วย)
9.การสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	22 (12.09)	109 (59.89)	37 (20.33)	12 (6.59)	2 (1.10)	3.75 (เห็นด้วย)
10.การที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	25 (13.74)	105 (57.69)	46 (25.27)	1 (0.55)	5 (2.75)	3.93 (เห็นด้วย)
11.การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	33 (18.13)	116 (63.74)	24 (13.19)	5 (2.75)	4 (2.20)	4.13 (เห็นด้วย)
รวมค่าเฉลี่ย						3.81 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 11 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวม ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยปัจจัยย่อยทั้ง 11 ปัจจัย เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยแล้ว พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกของความคิดเห็นระดับเห็นด้วยนั้น ได้แก่ การที่ในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากและเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในมีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 4.07 และการที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญมีค่าเฉลี่ย 3.93

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	19 (10.44)	92 (50.55)	65 (35.71)	3 (1.65)	3 (1.65)	3.66 (เห็นด้วย)
2. การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	23 (12.64)	101 (55.49)	55 (30.22)	3 (1.65)	0 (0.00)	3.79 (เห็นด้วย)
3. การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	34 (18.68)	112 (61.54)	35 (19.23)	1 (0.55)	0 (0.00)	3.98 (เห็นด้วย)
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	34 (18.68)	100 (54.95)	48 (26.37)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.92 (เห็นด้วย)
5. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	39 (21.43)	98 (53.85)	43 (23.63)	1 (0.55)	1 (0.55)	3.95 (เห็นด้วย)
รวมค่าเฉลี่ย						3.86 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 12 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวม ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยปัจจัยย่อยทั้ง 5 ปัจจัย เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยแล้ว พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกของความคิดเห็นระดับเห็นด้วยนั้น ได้แก่ การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมาคือ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ย 3.95 และการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.93

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	26 (14.29)	87 (47.80)	50 (27.47)	14 (7.69)	5 (2.75)	3.63 (เห็นด้วย)
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	25 (13.74)	91 (50.00)	47 (25.82)	16 (8.79)	3 (1.65)	3.65 (เห็นด้วย)
3. การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	11 (6.04)	115 (63.19)	39 (21.43)	13 (7.14)	4 (2.20)	3.64 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	9 (4.95)	77 (42.31)	77 (42.31)	10 (5.49)	9 (4.95)	3.37 (เฉยๆ)
รวมค่าเฉลี่ย						3.57 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 13 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยปัจจัยย่อยทั้ง 4 ปัจจัย เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยแล้ว พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกของความคิดเห็นระดับเห็นด้วยนั้น ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ย 3.64 และการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ย 3.63

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาพรวมของความสุขในการทำงาน

ภาพรวมของความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. การมีความรู้สึกที่รื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	24 (13.19)	97 (53.30)	49 (26.92)	6 (3.30)	6 (3.30)	3.70 (เห็นด้วย)
2. การมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการ ปฏิบัติงานของตน	34 (18.68)	94 (51.65)	48 (26.37)	5 (2.75)	1 (0.55)	3.85 (เห็นด้วย)
3. การมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยาก ทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่าง คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มี ชีวิตชีวาในการทำงาน	31 (17.03)	83 (45.60)	62 (34.07)	3 (1.65)	3 (1.65)	3.75 (เห็นด้วย)
รวมค่าเฉลี่ย						3.77 (ความสุขใน การทำงานสูง)

จากตารางที่ 14 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของความสุขในการทำงาน โดยรวม ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยปัจจัยย่อยทั้ง 3 ปัจจัย เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนมีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือ การมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.75 และการมีความรู้สึกที่รื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.70

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในภาพรวม ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำและภาพรวมของความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านผู้นำ	3.43	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ที่ทำงาน	3.69	เห็นด้วย
ด้านความรักในงาน	3.81	เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.86	เห็นด้วย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.57	เห็นด้วย
ด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน	3.77	เห็นด้วย

จากตารางที่ 15 พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้านนั้น ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมา ได้แก่ ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ย 3.81 ด้านความสัมพันธ์ที่ทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.69 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.57 และด้านผู้นำมีค่าเฉลี่ย 3.43ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี

ตารางที่ 16 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่
สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่า Alpha (α)
ด้านผู้นำ	10	0.96
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	10	0.94
ด้านความรักในงาน	11	0.89
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	5	0.90
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4	0.83
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3	0.90
รวม	43	0.90

จากตารางที่ 16 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้
วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละ
ด้าน พบว่า ข้อคำถามด้านผู้นำด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วม
ขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าแอลฟา (Alpha : α) มากกว่า 0.80 และข้อ
คำถามภาพรวมความสุขในการทำงาน มีค่าแอลฟา (Alpha : α) มากกว่า 0.80 ดังนั้น จึงถือว่า
คำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและความสุขในการทำงานในภาพรวมมี
ความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สามารถยอมรับได้ แสดงว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามมีคุณภาพ
จึงเป็นเครื่องมือวัดที่ดีสามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้

ส่วนที่ 2.3 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำด้านความสัมพันธ์ที่ทำงาน ด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ และอายุการทำงาน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ จำแนกตามเพศ

ด้านผู้นำ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	(n =110)	(n =72)
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	3.56 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.42 (เห็นด้วย)	3.44 (เห็นด้วย)
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.36 (ไม่แน่ใจ)	3.43 (เห็นด้วย)
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.28 (ไม่แน่ใจ)	3.33 (ไม่แน่ใจ)
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.25 (ไม่แน่ใจ)	3.32 (ไม่แน่ใจ)
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.35 (ไม่แน่ใจ)	3.47 (เห็นด้วย)
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.41 (เห็นด้วย)	3.47 (เห็นด้วย)
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.49 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.45 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)
10. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.43 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.40 (ไม่แน่ใจ)	3.46 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจมีค่าเฉลี่ย 3.40 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่เพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.56) รองลงมาคือผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.49) และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.45) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.46 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.67) รองลงมาคือผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.54) และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	(n =110)	(n = 72)
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	3.90 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	3.86 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	3.87 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)
4. การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.96 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)
5. เมื่อมีปัญหาเจ้าหน้าที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.73 (เห็นด้วย)	3.36 (ไม่แน่ใจ)
6. เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.76 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)
7. เจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง	3.62 (เห็นด้วย)	3.46 (เห็นด้วย)
8. เจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.77 (เห็นด้วย)	3.47 (เห็นด้วย)
9. ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	3.69 (เห็นด้วย)	3.44 (เห็นด้วย)
10. การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.80 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.80 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.80 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า บัณฑิตย่อยที่เจ้าหน้าที่เพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.96) รองลงมาคือเพื่อน

ร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.90) และเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.87) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.75) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.64) และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกันค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านความรักในงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความรักในงาน	เพศ	
	ชาย (n = 110)	หญิง (n = 72)
1.หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน	3.99 (เห็นด้วย)	4.18 (เห็นด้วย)
2.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.65 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
3.การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.47 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)
4.การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	3.71 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)
5.การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.35 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)
6. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	4.18 (เห็นด้วย)	4.06 (เห็นด้วย)
7. การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.65 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)
8. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถ	3.78 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)
9.การสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	3.77 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)
10.การที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	4.03 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)
11.การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	4.15 (เห็นด้วย)	4.11 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.79 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นมีค่าเฉลี่ย 3.79 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า บังคับย่อยที่เจ้าหน้าที่เพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความ

รับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.18) รองลงมาคือ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.15) และการที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.87) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.84 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.18) รองลงมาคือ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.11) และงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	เพศ	
	ชาย	หญิง
	(n =110)	(n = 72)
1. การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.70 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)
2. การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.82 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)
3. การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	3.98 (เห็นด้วย)	3.99 (เห็นด้วย)
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	3.92 (เห็นด้วย)	3.93 (เห็นด้วย)
5. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	4.05 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.89 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นมีค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่เพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.05) รองลงมาคือ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.98) และการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.92) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.99) รองลงมาคือการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.93) และการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	(n =110)	(n = 72)
1. การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.70 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.82 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)
3. การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98 (เห็นด้วย)	3.99 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.92 (เห็นด้วย)	3.93 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.66 (เห็นด้วย)	3.44 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่เพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยได้แก่ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.98) รองลงมาคือ หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.92) และการมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.70) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.44 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การที่สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.99) รองลงมาคือหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.93) และการที่มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ จำแนกตามอายุ

ด้านผู้นำ	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-60 ปี
	(n = 40)	(n = 97)	(n = 45)
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	3.50 (เห็นด้วย)	3.49 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.53 (เห็นด้วย)	3.32 (ไม่แน่ใจ)	3.81 (เห็นด้วย)
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.38 (ไม่แน่ใจ)	3.31 (ไม่แน่ใจ)	3.81 (เห็นด้วย)
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.28 (ไม่แน่ใจ)	3.26 (ไม่แน่ใจ)	3.42 (เห็นด้วย)
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.33 (ไม่แน่ใจ)	3.20 (ไม่แน่ใจ)	3.41 (เห็นด้วย)
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.55 (เห็นด้วย)	3.30 (ไม่แน่ใจ)	3.45 (เห็นด้วย)
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.53 (เห็นด้วย)	3.34 (ไม่แน่ใจ)	3.68 (เห็นด้วย)
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.68 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.53 (เห็นด้วย)	3.40 (ไม่แน่ใจ)	3.78 (เห็นด้วย)
10. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.53 (เห็นด้วย)	3.30 (ไม่แน่ใจ)	3.78 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.48 (เห็นด้วย)	3.34 (ไม่แน่ใจ)	3.68 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 22 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่อายุ 21–30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.48 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 21–30 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.68) รองลงมาคือผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิด

จิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.55) และผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กรผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.53) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่อายุ 31-40 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจมีค่าเฉลี่ย 3.34 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่อายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.53) รองลงมาคือผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.49) และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยในระดับไม่แน่ใจ (3.40) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่อายุ 41-60 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.68 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่อายุ 41-60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.96) รองลงมาคือผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กรและผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.81) และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานจำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-60 ปี
	(n = 40)	(n = 97)	(n = 45)
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	3.85 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	3.90 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	3.90 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.93 (เห็นด้วย)
4. การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง	3.85 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.97 (เห็นด้วย)
5. เมื่อมีปัญหาเจ้าหน้าที่สามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง	3.65 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)
6. เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.73 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.44 (เห็นด้วย)
7. เจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง	3.55 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)	3.46 (เห็นด้วย)
8. เจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.68 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)
9. ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	3.63 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)
10. การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.68 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.74 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 23 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่อายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.90) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร และการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุก

เรื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.85) และการที่เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง
เอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.73)ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่อายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวม
อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 31-40 ปี มี
ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย(3.82)
รองลงมาคือการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยระดับ
เห็นด้วย (3.75) และเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.73)ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่อายุ 41-60 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวม
อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 41-60 ปี มี
ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยได้แก่เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย
(3.98) รองลงมาคือการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ย
ระดับเห็นด้วย (3.97) และเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย
(3.93)ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความรักในงาน	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-60 ปี
	(n = 40)	(n = 97)	(n = 45)
1.หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน	3.95 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)	4.39 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
2.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.65 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.97 (เห็นด้วย)
3.การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.68 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)
4.การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	3.78 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)
5.การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.38 (ไม่แน่ใจ)	3.31 (ไม่แน่ใจ)	3.79 (เห็นด้วย)
6.งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	4.15 (เห็นด้วย)	4.12 (เห็นด้วย)	4.31 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
7. การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.60 (เห็นด้วย)	3.66 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)
8. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถ	3.75 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)
9.การสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	3.65 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.99 (เห็นด้วย)
10.การที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	3.68 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	4.38 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
11.การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	4.10 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)	4.51 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.76 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	4.06 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 24 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่อายุ 21–30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 21–30 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความ

รับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.15) รองลงมาคือการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.10) และหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.95)ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่อายุ 31–40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.78 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 31–40 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย(4.12) รองลงมาคือการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.08) และการในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.89)ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่อายุ 41–60 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.06 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 41–60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.51) รองลงมาคือในหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.39) และการงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.31)ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามอายุ

ค่านิยมร่วมขององค์กร	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-60 ปี
	(n = 40)	(n = 97)	(n = 45)
1. การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.78 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)
2. การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.88 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	4.11 (เห็นด้วย)
3. การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	4.00 (เห็นด้วย)	3.92 (เห็นด้วย)	4.36 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	3.93 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	4.16 (เห็นด้วย)
5. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	3.93 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)	4.33 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.90 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)	4.17 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 25 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่อายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.00) รองลงมาคือการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรและการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.93) และการมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.88) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่อายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.79 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.92) รองลงมาคือการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.87) และการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.86) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่อายุ 41–60 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.17 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่อายุ 41–60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่การเข้าใจในงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.36) รองลงมาคือการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.33) และการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.16)ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-60 ปี
	(n = 40)	(n = 97)	(n = 45)
1. การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.53 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.45 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)
3. การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.53 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.28 (ไม่แน่ใจ)	3.38 (ไม่แน่ใจ)	3.34 (ไม่แน่ใจ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.44 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 26 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่อายุ 21–30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.44 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 21–30 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจและการที่สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.53) รองลงมาคือการมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.45) และหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยในระดับไม่แน่ใจ (3.28) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่อายุ 31–40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่อายุ 31–40 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.61) รองลงมาคือ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.58) และอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.54) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่อายุ 41–60 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่อายุ 41–60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.08) รองลงมาคือการมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.96) และการที่สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ จำแนกตามสถานภาพ

ด้านผู้นำ	สถานภาพ	
	โสด	สมรส
	(n = 89)	(n = 91)
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	3.54 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.47 (เห็นด้วย)	3.40 (ไม่เห็นด้วย)
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.38 (ไม่เห็นด้วย)	3.41 (เห็นด้วย)
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.25 (ไม่เห็นด้วย)	3.36 (ไม่เห็นด้วย)
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.24 (ไม่เห็นด้วย)	3.32 (ไม่เห็นด้วย)
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.43 (เห็นด้วย)	3.38 (ไม่เห็นด้วย)
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45 (เห็นด้วย)	3.44 (เห็นด้วย)
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.62 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.49 (เห็นด้วย)	3.48 (เห็นด้วย)
10. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญที่เกิดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.47 (เห็นด้วย)	3.40 (ไม่เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.43 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 27 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.43 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.62) รองลงมาคือผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.54) และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการ

กระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.49) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.57) รองลงมาคือผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.52) และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยในระดับไม่เห็นใจ (3.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	สถานภาพ	
	โสด	สมรส
	(n = 89)	(n = 91)
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	3.87 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	3.81 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	3.84 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
4. การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.81 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)
5. เมื่อมีปัญหาเจ้าหน้าที่สามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.61 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)
6. เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.73 (เห็นด้วย)	3.66 (เห็นด้วย)
7. เจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง	3.61 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)
8. เจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.67 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)
9. ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	3.64 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)
10. การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.74 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.73 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 28 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.87) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย

ระดับเห็นด้วย (3.84) และการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.81)ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย(3.84) รองลงมาคือการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.80) และเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.76)ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน จำแนกตามสถานภาพ

ด้านความรักในงาน	สถานภาพ	
	โสด	สมรส
	(n = 89)	(n = 91)
1.หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน	4.00 (เห็นด้วย)	4.11 (เห็นด้วย)
2.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.74 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)
3.การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.64 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)
4.การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	3.79 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)
5.การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.35 (ไม่เห็นใจ)	3.46 (เห็นด้วย)
6. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	4.20 (เห็นด้วย)	4.05 (เห็นด้วย)
7. การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.72 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)
8. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถ	3.82 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)
9.การสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	3.66 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
10.การที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	3.85 (เห็นด้วย)	3.99 (เห็นด้วย)
11.การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	4.13 (เห็นด้วย)	4.12 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.81 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 29 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพ โสดมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพ โสดมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.20) รองลงมาคือการเข้าใจถึง

ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.13) และหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.00)ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย(4.12) รองลงมาคือหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.11) และงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.05)ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	สถานภาพ	
	โสด	สมรส
	(n = 89)	(n = 91)
1. การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.62 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)
2. การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.76 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)
3. การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	3.94 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	3.90 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)
5. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	3.90 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.82 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 30 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพ โสดมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพ โสดมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.94) รองลงมาคือการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรและการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.90) และการมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.76) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.02) รองลงมาคือการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานของมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร และการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่ง

เป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.98) และการมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.79)ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกสถานภาพ

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	
	โสด	สมรส
	(n = 89)	(n = 91)
1. การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.60 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.61 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)
3. การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.56 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.35 (เห็นด้วย)	3.38 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.53 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 31 เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.61) รองลงมาคือการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.60) และการที่สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.56)ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานและสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.70) รองลงมา คือการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.67) และหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.38)ตามลำดับ

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านผู้นำ	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	(n = 53)	(n = 108)	(n = 21)
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	3.77 (เห็นด้วย)	3.46 (เห็นด้วย)	3.48 (เห็นด้วย)
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.60 (เห็นด้วย)	3.38 (ไม่แน่ใจ)	3.24 (ไม่แน่ใจ)
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.58 (เห็นด้วย)	3.36 (ไม่แน่ใจ)	3.05 (ไม่แน่ใจ)
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.47 (เห็นด้วย)	3.26 (ไม่แน่ใจ)	3.10 (ไม่แน่ใจ)
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.45 (เห็นด้วย)	3.22 (ไม่แน่ใจ)	3.10 (ไม่แน่ใจ)
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.66 (เห็นด้วย)	3.31 (ไม่แน่ใจ)	3.19 (ไม่แน่ใจ)
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.62 (เห็นด้วย)	3.36 (ไม่แน่ใจ)	3.33 (ไม่แน่ใจ)
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.72 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.68 (เห็นด้วย)	3.44 (เห็นด้วย)	3.24 (ไม่แน่ใจ)
10. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.66 (เห็นด้วย)	3.34 (ไม่แน่ใจ)	3.29 (ไม่แน่ใจ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.62 (เห็นด้วย)	3.36 (ไม่แน่ใจ)	3.24 (ไม่แน่ใจ)

จากตารางที่ 32 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่

ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.77) รองลงมาคือผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.72) และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจ และหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.68) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจมีค่าเฉลี่ย 3.36 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.51) รองลงมาคือผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.46) และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.44) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 3.24 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.48) รองลงมาคือผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.43) และผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับไม่แน่ใจ (3.33) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	(n = 53)	(n = 108)	(n = 21)
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	4.02 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	3.94 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.48 (เห็นด้วย)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	3.91 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.48 (เห็นด้วย)
4. การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	4.06 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.33 (ไม่แน่ใจ)
5. เมื่อมีปัญหาเจ้าหน้าที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.79 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.33 (ไม่แน่ใจ)
6. เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.72 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)
7. เจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง	3.70 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.33 (ไม่แน่ใจ)
8. เจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.72 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)	3.38 (ไม่แน่ใจ)
9. ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	3.68 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.38 (ไม่แน่ใจ)
10. การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.79 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.83 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 33 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.83 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็น

ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.06) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.02) และการที่เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.94) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.68 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.81) รองลงมาคือการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.76) และการที่เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.75) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.43 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรเจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.52) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.48) และการมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงานระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับไม่แน่ใจ (3.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านความรักในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความรักในงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	(n = 53)	(n = 108)	(n = 214)
1. หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน	4.08 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)	4.29 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
2. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.70 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)
3. การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.49 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)
4. การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	3.77 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)
5. การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.36 (ไม่แน่ใจ)	3.35 (ไม่แน่ใจ)	3.81 (เห็นด้วย)
6. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบ เป็นอย่างมาก	4.21 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	4.15 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
7. การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.55 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)
8. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถ	3.70 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)
9. การสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	3.83 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
10. การที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	4.08 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
11. การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบใน ปัจจุบัน	4.00 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)	4.10 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.82 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 34 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาดำรงต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าบังคับย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาดำรงต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับเห็น

ด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.21) รองลงมาคือหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนการที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (4.08) และการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.00) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.15) รองลงมาคือการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.08) และหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.02) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.29) รองลงมาคือการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.10) และการที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	(n = 53)	(n = 108)	(n = 21)
1. การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.64 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)
2. การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.79 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
3. การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	3.92 (เห็นด้วย)	3.99 (เห็นด้วย)	4.10 (เห็นด้วย)
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	3.87 (เห็นด้วย)	3.92 (เห็นด้วย)	4.10 (เห็นด้วย)
5. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	3.96 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.84 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 35 พบว่า พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.84 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.96) รองลงมาคือการเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.92) การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานของมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.87) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.99) รองลงมาคือการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.95) และการ

ตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.92) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งได้แก่การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานของมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (4.10) รองลงมาคือการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.90) และการมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	(n = 53)	(n = 108)	(n = 21)
1. การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.87 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.92 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)
3. การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.87 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.51 (เห็นด้วย)	3.28 (ไม่แน่ใจ)	3.48 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.79 (เห็นด้วย)	3.47 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 36 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.79 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.92) รองลงมาคือการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.87) และหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.51) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.47 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.56) รองลงมาคือ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่าง

ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.53) และการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.51) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.67) รองลงมาคือการใช้ชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.62) และหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านผู้นำ	ระดับตำแหน่ง	
	ระดับต้น	ระดับกลาง ขึ้นไป
	(n = 133)	(n = 49)
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	3.55 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.45 (เห็นด้วย)	3.37 (ไม่แน่ใจ)
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.41 (เห็นด้วย)	3.33 (ไม่แน่ใจ)
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.32 (ไม่แน่ใจ)	3.27 (ไม่แน่ใจ)
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.29 (ไม่แน่ใจ)	3.22 (ไม่แน่ใจ)
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.43 (เห็นด้วย)	3.31 (ไม่แน่ใจ)
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.44 (เห็นด้วย)	3.41 (เห็นด้วย)
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.57 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.49 (เห็นด้วย)	3.47 (เห็นด้วย)
10. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.43 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.44 (เห็นด้วย)	3.39 (ไม่แน่ใจ)

จากตารางที่ 37 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.44 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ระดับต้น มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.57) รองลงมาคือผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมี

ค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.55) และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.49) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ระดับกลางขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจมีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ระดับกลางขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.57) รองลงมาคือผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.53) และผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับตำแหน่ง	
	ระดับต้น	ระดับกลาง ขึ้นไป
	(n = 133)	(n = 49)
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	3.88 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	3.80 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	3.77 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
4. การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.86 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)
5. เมื่อมีปัญหาเจ้าหน้าที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.64 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)
6. เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.70 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)
7. เจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง	3.57 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)
8. เจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.69 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)
9. ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเป็นเปิดเผยและกว้างขวาง	3.62 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)
10. การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.70 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.72 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 38 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.72 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ระดับต้นมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร

มีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.88) รองลงมาคือการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.86) และการที่เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.80) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ระดับกลางขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ระดับกลางขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยได้แก่ การที่เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.73) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.71) และเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านความรักในงาน	ระดับตำแหน่ง	
	ระดับต้น	ระดับกลาง ขึ้นไป
	(n = 133)	(n = 49)
1.หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน	4.02 (เห็นด้วย)	4.20 (เห็นด้วย)
2.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.73 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)
3.การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.52 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)
4.การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	3.68 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)
5.การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.26 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)
6. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	4.08 (เห็นด้วย)	4.29 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
7. การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.63 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)
8. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถ	3.74 (เห็นด้วย)	3.92 (เห็นด้วย)
9.การสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	3.68 (เห็นด้วย)	3.94 (เห็นด้วย)
10.การที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	3.88 (เห็นด้วย)	4.06 (เห็นด้วย)
11.การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	4.10 (เห็นด้วย)	4.22 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.76 (เห็นด้วย)	3.97 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 39 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ระดับต้น มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบใน

ปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.10) รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.08) และหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.02) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ระดับกลางขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.97 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ระดับกลางขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.29) รองลงมาคือการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.22) และหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับตำแหน่ง	
	ระดับต้น	ระดับกลางขึ้นไป
	(n = 133)	(n = 49)
1. การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.66 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
2. การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.74 (เห็นด้วย)	3.92 (เห็นด้วย)
3. การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	3.92 (เห็นด้วย)	4.14 (เห็นด้วย)
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	3.83 (เห็นด้วย)	4.16 (เห็นด้วย)
5. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	3.90 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.81 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 40 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ระดับต้น มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.92) รองลงมาคือการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.90) และการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.83) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ระดับกลางขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.00 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ระดับกลางขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.16) รองลงมาคือการเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (4.14) และการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับตำแหน่ง	
	ระดับต้น	ระดับกลางขึ้นไป
	(n = 133)	(n = 49)
1. การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.66 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.71 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)
3. การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.33 (ไม่เห็นใจ)	3.47 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.59 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 41 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ระดับต้น มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.71) รองลงมาคือการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.68) และการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.66) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ระดับกลางขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ระดับกลางขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.55) รองลงมาคือการสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย (3.53) และการมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ จำแนกตามรายได้

ด้านผู้นำ	รายได้		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,001บาท
	(n = 50)	(n = 110)	(n = 22)
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	3.64 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.62 (เห็นด้วย)	3.33 (ไม่แน่ใจ)	3.50 (เห็นด้วย)
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.54 (เห็นด้วย)	3.34 (ไม่แน่ใจ)	3.32 (ไม่แน่ใจ)
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.40 (ไม่แน่ใจ)	3.26 (ไม่แน่ใจ)	3.27 (ไม่แน่ใจ)
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.46 (เห็นด้วย)	3.20 (ไม่แน่ใจ)	3.23 (ไม่แน่ใจ)
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.60 (เห็นด้วย)	3.32 (ไม่แน่ใจ)	3.32 (ไม่แน่ใจ)
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.48 (เห็นด้วย)	3.41 (เห็นด้วย)	3.45 (เห็นด้วย)
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.78 (เห็นด้วย)	3.46 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.72 (เห็นด้วย)	3.35 (ไม่แน่ใจ)	3.59 (เห็นด้วย)
10. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.64 (เห็นด้วย)	3.35 (ไม่แน่ใจ)	3.36 (ไม่แน่ใจ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.59 (เห็นด้วย)	3.35 (ไม่แน่ใจ)	3.41 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 42 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.78) รองลงมาคือผู้นำ

เป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.72) และผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานและผู้นำจรรยาบรรณและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.64) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจมีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.52) รองลงมาคือผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.46) และผู้นำสามารถดึงศักยภาพของออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.41) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,001 ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.41 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,001 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.59) รองลงมาคือผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน และผู้นำของเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.55) และผู้นำของสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามรายได้

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	รายได้		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,001บาท
	(n = 50)	(n = 110)	(n = 22)
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	4.00 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	3.88 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	3.82 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)
4. การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.98 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.45 (เห็นด้วย)
5. เมื่อมีปัญหาเจ้าหน้าที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.70 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.32 (ไม่แน่ใจ)
6. เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.70 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)	3.41 (เห็นด้วย)
7. เจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง	3.64 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)	3.27 (ไม่แน่ใจ)
8. เจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.66 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.32 (ไม่แน่ใจ)
9. ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	3.60 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.32 (ไม่แน่ใจ)
10. การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.66 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.76 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 43 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.00) รองลงมาคือการมี

ความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.98) และการที่เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.88) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การที่เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.84) รองลงมาคือการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.78) และการที่เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.76) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,001 ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.43 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,001 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจและการรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.59) รองลงมาคือการที่เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.55) และการที่เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านความรักในงาน จำแนกตามรายได้

ด้านความรักในงาน	รายได้		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,001บาท
	(n = 50)	(n = 110)	(n = 14)
1.หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน	4.10 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)	4.23 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
2.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.80 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)
3.การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.58 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
4.การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	3.70 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
5.การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.48 (เห็นด้วย)	3.28 (ไม่แน่ใจ)	3.86 (เห็นด้วย)
6. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	4.14 (เห็นด้วย)	4.11 (เห็นด้วย)	4.23 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
7. การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.76 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)
8. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถ	3.90 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)
9.การสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	3.72 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)
10.การที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	3.96 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)	4.23 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
11.การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	4.12 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็นด้วย)	4.36 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.84 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 44 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.84 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า บังคับย่อยที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.14) รองลงมาคือ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.12) และหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.10) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.11) รองลงมาคือ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.09) และหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.02) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,001 ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.02 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,001 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.36) รองลงมาคือ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากการที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.23) และการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามรายได้

ค่านิยมร่วมขององค์กร	รายได้		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,001บาท
	(n = 50)	(n = 110)	(n = 22)
1. การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.78 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)
2. การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ องค์กรต้องการ	3.84 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)
3. การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	3.96 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)	4.18 (เห็นด้วย)
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของ ค่านิยมขององค์กร	3.92 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็นด้วย)
5. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมาย ของตัวเอง	3.88 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)	4.14 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.88 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 45 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.96) รองลงมาคือการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานของมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.92) และการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.88) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.84 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.95) รองลงมาคือการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานของมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.89) และการมี

พฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.85) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,001 ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.96 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,001 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่การเข้าใจในงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.18) รองลงมาคือการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.14) และการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม รายได้

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,001บาท
	(n = 50)	(n = 110)	(n = 14)
1. การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.74 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.76 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)
3. การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.46 (เห็นด้วย)	3.31 (ไม่แน่ใจ)	3.45 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.68 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 46 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.68 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.76) รองลงมาคือการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.74) และหัวหน้างานของมีการบริหารที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.46) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.59) รองลงมาคือการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยใน

ระดับเห็นด้วย (3.58) และการสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.56) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,001 ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่า 20,001 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.73) รองลงมาคือการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.64) และหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ จำแนกตามอายุงาน

ด้านผู้นำ	อายุงาน		
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n = 30)	(n = 37)	(n = 115)
1. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	3.70 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)
2. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	3.77 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)	3.34 (ไม่แน่ใจ)
3. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.50 (เห็นด้วย)	3.41 (เห็นด้วย)	3.36 (ไม่แน่ใจ)
4. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.43 (เห็นด้วย)	3.35 (ไม่แน่ใจ)	3.25 (ไม่แน่ใจ)
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.47 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)	3.17 (ไม่แน่ใจ)
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.53 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.31 (ไม่แน่ใจ)
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.57 (เห็นด้วย)	3.46 (เห็นด้วย)	3.39 (ไม่แน่ใจ)
8. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.87 (เห็นด้วย)	3.49 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.70 (เห็นด้วย)	3.49 (เห็นด้วย)	3.43 (เห็นด้วย)
10. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.53 (เห็นด้วย)	3.49 (เห็นด้วย)	3.38 (ไม่แน่ใจ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.61 (เห็นด้วย)	3.46 (เห็นด้วย)	3.37 (ไม่แน่ใจ)

จากตารางที่ 47 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.87) รองลงมาคือผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่

ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.77) และผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.70) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 3-6 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.46 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าบัณฑิตย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.54) รองลงมาคือผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.51) และผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับไม่เห็นใจ (3.49) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับไม่เห็นใจ มีค่าเฉลี่ย 3.37 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าบัณฑิตย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป อื่นๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.53) รองลงมาคือผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.50) และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	อายุงาน		
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n = 30)	(n = 37)	(n = 115)
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร	3.77 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ	3.83 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ	3.77 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)
4. การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง	3.80 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)
5. เมื่อมีปัญหาเจ้าหน้าที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง	3.60 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)
6. เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.63 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)
7. เจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง	3.57 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)
8. เจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.50 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
9. ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกร่วมกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	3.53 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)
10. การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.73 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.67 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 48 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า บัณฑิตย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.83) รองลงมาคือการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน

เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.80) และเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.77) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.71 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.86) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.84) และการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.78) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป อื่นๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.85) รองลงมาคือการมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.80) และเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ และเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านความรักในงาน	อายุงาน		
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n = 30)	(n = 37)	(n = 115)
1.หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน	4.07 (เห็นด้วย)	4.11 (เห็นด้วย)	4.05 (เห็นด้วย)
2.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.73 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)
3.การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.87 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)
4.การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ	3.80 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)
5.การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.50 (ไม่แน่ใจ)	3.51 (เห็นด้วย)	3.35 (ไม่แน่ใจ)
6.งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	4.00 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)	4.18 (เห็นด้วย)
7. การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.77 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)
8. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถ	3.73 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)
9.การสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	3.67 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)
10.การที่ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ	3.73 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)
11.การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	4.00 (เห็นด้วย)	4.03 (เห็นด้วย)	4.20 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.81 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 49 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยได้แก่ หน้าที่ที่รับผิดชอบใน

ปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.07) รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก การที่เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (4.00) และการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.87) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.11) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.08) และการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.03) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป อื่นๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.20) รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.18) และหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามอายุงาน

ค่านิยมร่วมขององค์กร	อายุงาน		
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n = 30)	(n = 37)	(n = 115)
1. การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.60 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
2. การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.70 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)
3. การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	3.90 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
4. การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	3.87 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)
5. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	3.70 (เห็นด้วย)	3.92 (เห็นด้วย)	4.03 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.75 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 50 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.75 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.90) รองลงมาคือการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานของมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.87) และการมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเห็นด้วย (3.70) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.85 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.00) รองลงมาคือ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.92) และการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานของมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.86) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป อื่นๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเองมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.03) รองลงมาคือการเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (4.00) และการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานของมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุงาน		
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n = 30)	(n = 37)	(n = 115)
1. การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.73 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)
2. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.80 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)
3. การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.67 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม	3.43 (เห็นด้วย)	3.41 (เห็นด้วย)	3.34 (ไม่แน่ใจ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.66 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 51 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.80) รองลงมาคือ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.73) และการสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.67) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.78) รองลงมาคือ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.70) และการสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.68) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป อื่นๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.62) รองลงมาคือการมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.60) และการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (3.56) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 52 ระดับภาพรวมความสุขในการทำงาน

ภาพรวมความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
มีความรู้สึกที่รื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	3.70 (เห็นด้วย)
มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	3.85 (เห็นด้วย)
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มี ความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ในการทำงาน	3.75 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 (ความสุขในการ ทำงานสูง)

จากตารางที่ 52 ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่
สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขใน
การทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อปัจจัย
ความสุขในการทำงานในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูง ในด้าน
มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและ
ยินดีในการปฏิบัติงานของตนโดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมา คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการ
ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว
กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.75 และมีความรู้สึกที่รื่นรมย์ในการทำงาน โดย
เกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.70
ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี

จากแบบสอบถามเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ในส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี โดยผู้ศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ จากกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ได้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 จำนวน 19 คน ดังนี้

1. การปรุงโครงสร้างและอัตราเงินเดือนขององค์กรให้มีความทันสมัยและมีความชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เติบโตและเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจำนวน 5 คน

2. การจัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างสำนักและฝ่ายต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ทราบนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทั่วถึงกัน ได้ปรึกษาหารือข้อปฏิบัติงานร่วมกัน และสามารถนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกันได้อย่างสอดคล้องและถูกต้อง เป็นข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจำนวน 2 คน

3. การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้สามารถทำงานอย่างมีความสุขและมีอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ เป็นข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจำนวน 5 คน

4. การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยยึดเอาหลักจริยธรรมองค์กรมาใช้อย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นให้เกิดความเป็นธรรม ความเสมอภาค และความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งยึดเอาระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมาบังคับใช้อย่างเข้มงวด เพื่อป้องกันการทุจริตและการประพฤติในทางที่ไม่เหมาะสมเป็นข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจำนวน 7 คน

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 53 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน	ภาพรวมความสุขในการทำงาน				
	Beta	t	Sig.	R	R Square
ด้านผู้นำ	0.248	3.431	0.001*	0.774	0.599
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.184	3.022	0.003*		
ด้านความรักในงาน	0.150	1.941	0.054		
ด้านค่านิยมขององค์กร	0.124	1.993	0.048*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.270	3.507	0.001*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) :ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) :ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับตัวแปรตาม ได้แก่ ภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.774 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงาน จะผันแปรตามปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 59.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 40.1 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) นั้นมีความใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่าปัจจัยด้านผู้นำด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความรักในงาน ไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงาน
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
(Beta = 0.270) สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงาน ได้มากที่สุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved