

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุงาน การศึกษา และสถานภาพสมรส ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ศึกษาตัวทำนาย และเปอร์เซ็นต์ทำนายประสิทธิภาพการทำงานจากปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุการทำงาน การศึกษา และสถานภาพสมรส

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา-สระบุรี

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย

n = จำนวน (คน)

\bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t test

- df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
 R = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 R^2 = ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
 β = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร
Beta = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปร
* = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
** = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
*** = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้
 ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 5)

ตาราง 5

จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
อายุการทำงาน 1-15 ปี	63	57.3
อายุการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	47	42.7
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	64	58.1
ปริญญาโทและสูงกว่า	46	41.8
สถานภาพสมรส		
สมรส	58	52.7
โสดหรือหย่าร้าง	52	47.3



จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา-
 สระบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 110 คน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน
 1-15 ปี มีจำนวนร้อยละ 57.3 ส่วนอายุการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 42.7
 ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า มีจำนวนร้อยละ 58.1 และการศึกษา
 ระดับปริญญาโท และสูงกว่า มีจำนวนร้อยละ 41.8 ส่วนใหญ่จะเป็นมีสถานภาพสมรส
 จำนวนร้อยละ 52.7 ส่วนผู้ที่โสดหรือหย่าร้าง มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุข
 และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี (N = 110 คน)

	ค่าเฉลี่ย	SD	ความหมายของคะแนน (เกณฑ์)
ประสิทธิภาพการทำงาน	3.67	0.38	สูง
ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน	3.79	0.36	สูง
ความรู้สึกเป็นสุขด้านจิตใจ	3.82	0.34	สูง
ความรู้สึกเป็นสุขด้านปัญญา	4.01	0.43	สูง
ความรู้สึกเป็นสุขด้านจิตวิญญาณ	3.55	0.33	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงาน	3.47	0.34	ปานกลาง
แรงจูงใจภายใน	3.50	0.31	ปานกลาง
แรงจูงใจภายนอก	3.44	0.38	ปานกลาง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี
 มีประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้
 ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.67 ความรู้สึกเป็นสุข
 ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.79 มีความรู้สึกเป็นสุข
 ในการทำงานรายด้าน คือ ด้านปัญญาและจิตใจอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.01
 และ 3.82 ตามลำดับ ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลาง
 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.55 แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี

คะแนนเฉลี่ย 3.47 มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.50 และ 3.44 ตามลำดับ

โดยภาพรวมแล้วพบว่าบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีมีประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 1.1

บุคลากรที่มีอายุงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากร ที่มีอายุงานน้อย ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 7)

ตาราง 7

เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา-สระบุรีที่มีอายุการทำงานต่างกัน (N = 110 คน)

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	เฉลี่ย	SD	df	t
1-15 ปี	63	72.20	7.65	100.92	2.07*
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	47	75.21	7.41		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีที่มีอายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากร ที่มีอายุงาน 1-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.1

สมมติฐานข้อที่ 1.2

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูง มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 8)

ตาราง 8

เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา-
สระบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน (N = 110 คน)

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	เฉลี่ย	SD	df	t
ตั้งแต่ปริญญาตรีลงไป	64	71.96	8.23	107.54	2.62*
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	46	75.60	6.29		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีลงไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.2

สมมติฐานข้อที่ 1.3

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดหรือหย่าร้าง ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 9)

ตาราง 9

เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา-
สระบุรีที่มีสถานภาพสมรส (N = 110 คน)

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	เฉลี่ย	SD	df	t
โสดหรือหย่าร้าง	52	71.75	7.99	102.51	2.28*
สถานภาพสมรส	58	75.05	7.06		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี ที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี ที่โสดหรือหย่าร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.3

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างความรู้สึกเป็นสุข ในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี

สมมติฐานข้อที่ 2

ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรอาชีวศึกษาสระบุรี ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 10)

ตาราง 10

ความสัมพันธ์ของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี (N = 110 คน)

ตัวแปร	ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน			
	ด้านจิตใจ	ด้านปัญญา	ด้านจิตวิญญาณ	รวม
ประสิทธิภาพการทำงาน	.21*	.20*	.20*	.27*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี
มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ทั้งในด้านจิตใจ ด้านปัญญา
ด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 3

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอาชีวศึกษาสระบุรี ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 11)

ตาราง 11

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี (N = 110 คน)

ตัวแปร	แรงจูงใจภายใน	แรงจูงใจภายนอก	รวม
ประสิทธิภาพการทำงาน	.25*	.20*	.29*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในด้านแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 4

ประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 12)

ตาราง 12

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี (N = 110 คน)

ตัวแปร	ประสิทธิภาพ	แรงจูงใจ	ความรู้สึกเป็นสุข
1. ประสิทธิภาพการทำงาน	1.00		
2. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน	.27*	1.00	
3. แรงจูงใจในการทำงาน	.29*	.33*	1.00

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี มีประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 5

ประสิทธิภาพการทำงานสามารถทำนายได้จากความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี ได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 13)

ตาราง 13

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิภาพการทำงานบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี (N = 110 คน)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
แรงจูงใจในการทำงาน	.35	.15	.22	2.33*	.02
ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน	.18	.09	.19	2.00*	.04
ค่าคงที่ = 26.02	R = .34	R ² = .11	R ² adj = .10	F = 7.08*	

* $p < 0.05$

จากตาราง 13 พบว่า ตัวทำนายที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในการทำงาน และความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยการทำนายดังกล่าวสามารถอธิบาย

ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพการทำงาน} &= 26.02 + 0.35 (\text{แรงจูงใจในการทำงาน}) \\ &+ 0.18 (\text{ความรู้สึกร่าเริงในการทำงาน}) \end{aligned}$$

และสามารถเขียนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพการทำงาน} &= 0.22 (\text{แรงจูงใจในการทำงาน}) \\ &+ 0.19 (\text{ความรู้สึกร่าเริงในการทำงาน}) \end{aligned}$$

ผลการวิจัยครั้งนี้ สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5 ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน และความรู้สึกร่าเริงในการทำงานสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร