

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร
เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามชนิดตอบด้วย
ตนเอง (Self - Administered Questionnaire) จากพนักงานจำนวน 262 คน และจากการเก็บข้อมูล
ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองบำรุงรักษา
เครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิง
พรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับ
ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้าน ต่าง ๆ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการ
ทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วม
ขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
กับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ
ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตใน
การทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและ
ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	258	98.5
หญิง	4	1.5
รวม	262	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยเพศชายมีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 98.5 และเพศหญิงมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	10	3.8
31 - 40 ปี	28	10.7
41 - 50 ปี	131	50.0
51 ปี ขึ้นไป	93	35.5
รวม	262	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคืออายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สมรส	235	89.7
โสด	21	8.0
อื่น ๆ (หม้าย, หย่า)	6	2.3
รวม	262	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 89.7 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และสถานภาพอื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	82.1
ปริญญาตรี	40	15.3
สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.7
รวม	262	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	254	96.9
ระดับผู้บังคับบัญชา	8	3.1
รวม	262	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 96.9 และระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	6.1
10,001 - 30,000 บาท	23	8.8
30,001 - 50,000 บาท	98	37.4
50,001 - 70,000 บาท	87	33.2
70,001 บาท ขึ้นไป	38	14.5
รวม	262	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 70,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาทขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	28	10.7
11 - 20 ปี	42	16.0
21 - 30 ปี	157	59.9
31 ปี ขึ้นไป	35	13.4
รวม	262	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 อายุการทำงาน 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และ อายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า พนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 98.5 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 50.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 89.7 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.1 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 96.9 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 37.4 และมีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 59.9

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข		
ด้านผู้นำ (Leadership)	10	0.948
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)	10	0.927
ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11	0.891
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5	0.806
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4	0.803
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3	0.843

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ในการทดสอบหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test) (George & Paul, 2006:231) ซึ่งค่า Cronbach's Alpha สามารถแปลผลได้ดังนี้

ค่า Alpha มากกว่า 0.9 หมายถึง อยู่ในระดับดีมาก (Excellent)

ค่า Alpha มากกว่า 0.8 หมายถึง อยู่ในระดับดี (Good)

ค่า Alpha มากกว่า 0.7 หมายถึง อยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable)

ค่า Alpha มากกว่า 0.6 หมายถึง อยู่ในระดับน่าสงสัย (Questionable)

ค่า Alpha มากกว่า 0.5 หมายถึง อยู่ในระดับไม่ดี (Poor)

ค่า Alpha น้อยกว่า 0.5 หมายถึง อยู่ในระดับไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable)

จากตารางที่ 9 พบว่า จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีถึงดีมาก เนื่องจากค่าแอลฟามากกว่า 0.8 (George & Paul, 2006: 231) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน สำหรับด้านผู้นำ (Leadership) มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดในระดับ 0.948 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นในระดับ 0.927, 0.891, 0.843, 0.806 และ 0.803 ตามลำดับ ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ
ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตใน
การทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกระดับความคิดเห็น
ออกเป็นห้าระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผล
การศึกษาดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ปัจจัยด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้ พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร	46 (17.6)	161 (61.5)	50 (19.1)	4 (1.5)	1 (0.4)	3.94 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญใน การสร้างและพัฒนาทีมงาน	21 (8.0)	179 (68.3)	57 (21.8)	4 (1.5)	1 (0.4)	3.82 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ พนักงานในองค์กรเพื่อให้ พนักงานสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	27 (10.3)	181 (69.1)	48 (18.3)	5 (1.9)	1 (0.4)	3.87 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่าน ออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	35 (13.4)	167 (63.7)	48 (18.3)	11 (4.2)	1 (0.4)	3.85 (เห็นด้วย)
ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้าง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้กับท่าน	34 (13.0)	166 (63.4)	55 (21.0)	6 (2.3)	1 (0.4)	3.86 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	37 (14.1)	159 (60.7)	59 (22.5)	6 (2.3)	1 (0.4)	3.86 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	22 (8.4)	168 (64.1)	67 (25.6)	4 (1.5)	1 (1.50.4)	3.79 (เห็นด้วย)
ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและ โปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	35 (13.4)	168 (64.1)	54 (20.6)	4 (1.5)	1 (0.4)	3.89 (เห็นด้วย)
ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	37 (14.1)	159 (60.7)	56 (21.4)	8 (3.1)	2 (0.8)	3.84 (เห็นด้วย)
ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยทำนอย่างสม่ำเสมอ	26 (9.9)	162 (61.8)	66 (25.2)	6 (2.3)	2 (0.8)	3.78 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.85 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.85) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือเห็นด้วยทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่า ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.94) รองลงมาคือผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใส่ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.89) ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.87) ส่วนปัจจัยย่อยความคิดเห็นว่าผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน และผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่อ อยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	36 (13.7)	196 (74.8)	30 (11.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (เห็นด้วย)
มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร	27 (10.3)	205 (78.2)	29 (11.1)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.98 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร ต่อท่าน	31 (11.8)	193 (73.7)	38 (14.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.97 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับ ท่าน	59 (22.5)	188 (71.8)	15 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17 (เห็นด้วย)
มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น กับเพื่อนร่วมงาน	47 (17.9)	169 (64.5)	46 (17.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00 (เห็นด้วย)
ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง เอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	47 (17.9)	182 (69.5)	33 (12.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.05 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกรักกัน อย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	34 (13.0)	177 (67.6)	50 (19.1)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.93 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	26 (9.9)	196 (74.8)	38 (14.5)	2 (0.8)	0 (0.0)	3.94 (เห็นด้วย)
เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	32 (12.2)	180 (68.7)	49 (18.7)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.93 (เห็นด้วย)
การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	47 (17.9)	173 (66.0)	40 (15.3)	2 (0.8)	0 (0.0)	4.01 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.00 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.00) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยทุกปัจจัย จำแนกตามความคิดเห็นได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน ในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.17) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.05) มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง (ค่าเฉลี่ย = 4.01) มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.00) มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.98) เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.97) เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.94) และปัจจัยย่อยความเห็นว่างระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องนั้น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.93)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	48 (18.3)	194 (74.0)	17 (6.5)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.10 (เห็นด้วย)
การเข้าใจถึงความสำคัญของงาน ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	42 (16.0)	196 (74.8)	20 (7.6)	4 (1.5)	0 (0.0)	4.05 (เห็นด้วย)
หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมี ความเด่นชัด	22 (8.4)	194 (60.3)	43 (16.4)	3 (1.1)	0 (0.0)	3.90 (เห็นด้วย)
ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความ ชำนาญ	35 (13.4)	181 (69.1)	44 (16.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95 (เห็นด้วย)
งานที่ทำในปัจจุบันมีความ น่าสนใจหลายหลากและท้าทาย ความสามารถ	39 (14.9)	165 (63.0)	53 (20.2)	4 (1.5)	1 (0.4)	3.90 (เห็นด้วย)
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมี ความเป็นระบบระเบียบแบบแผน ที่แน่นอน	57 (21.8)	162 (61.8)	37 (14.1)	4 (1.5)	2 (0.8)	4.02 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อ ความสามารถ	33 (12.6)	185 (70.6)	35 (13.4)	8 (3.1)	1 (0.4)	3.92 (เห็นด้วย)
การมีอิสระในการทำงานอย่าง เต็มที่	41 (15.6)	177 (67.6)	42 (16.0)	1 (0.4)	1 (0.4)	3.98 (เห็นด้วย)
การมีอำนาจในการตัดสินใจใน งานที่รับผิดชอบ	24 (9.2)	208 (79.4)	25 (9.5)	5 (1.9)	0 (0.0)	3.96 (เห็นด้วย)
ความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ ด้วยตนเอง	31 (11.8)	206 (78.6)	24 (9.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.02 (เห็นด้วย)
การมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน	50 (19.1)	191 (72.9)	20 (7.6)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.11 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.99 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.99) โดยจำแนกตามระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเป็นอันดับแรกคือ การมีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.11) รองลงมาได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10) การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.05) ปัจจัยย่อยความคิดเห็นว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน และ ความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นเช่นเดียวกัน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และงานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.98, 3.96, 3.95, 3.92, 3.90 และ 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กรหนึ่งเป็นเป้าหมายของ ตัวท่านเอง	100 (36.8)	150 (55.1)	19 (7.0)	1 (0.4)	2 (0.7)	4.14 (เห็นด้วย)
การเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อ องค์กรอย่างไร	83 (30.5)	175 (64.3)	13 (4.8)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.10 (เห็นด้วย)
มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ	93 (34.2)	150 (55.1)	25 (9.2)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.23 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
มีพฤติกรรมในการทำงานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ	77 (28.3)	180 (66.2)	12 (4.4)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.27 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
การตระหนักว่าความสำเร็จในงาน ของท่านมีผลตามเป้าหมายของ ค่านิยมขององค์กร	84 (30.9)	164 (60.3)	20 (7.4)	4 (1.5)	0 (0.0)	4.27 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.20 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.20) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยย่อยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ปัจจัยย่อยความคิดเห็นว่า มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และ การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 4.27) รองลงมาคือ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ส่วนปัจจัยย่อยความคิดเห็นการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง และการเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	23 (8.8)	202 (77.1)	35 (13.4)	2 (0.8)	0 (0.0)	3.94 (เห็นด้วย)
การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาใน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็น กิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	24 (9.2)	195 (74.4)	41 (15.6)	2 (0.8)	0 (0.0)	3.92 (เห็นด้วย)
การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริม สุขภาพทั้งกายและใจ	23 (8.8)	196 (74.8)	43 (16.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.92 (เห็นด้วย)
ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม	30 (11.5)	166 (63.4)	62 (23.7)	3 (1.1)	1 (0.4)	3.84 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.90 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.90) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือ เห็นด้วย เช่นเดียวกันทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาจำแนกค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยย่อยได้ดังนี้ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.94) รองลงมาได้แก่ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) และผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.84)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.20	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.00	เห็นด้วย
ด้านลักษณะงาน	3.99	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.90	เห็นด้วย
ด้านภาวะผู้นำ	3.85	เห็นด้วย

หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 15 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.20) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.00) ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ตามลำดับ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T - test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	เพศ		T - value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.86	3.50	1.287	0.199
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.01	3.65	1.683	0.094
ด้านลักษณะงาน	3.99	4.00	- 0.044	0.965
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.20	4.05	0.804	0.422
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.91	3.81	0.440	0.661

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: เพศ

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T - test) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้านจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง เพศชายและ

เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงาน	อายุ				F - value	Sig.
	≤ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	≥ 51 ปี		
ด้านผู้นำ	4.09	4.13	3.76	3.86	4.438	0.005*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.14	4.18	3.97	3.98	2.304	0.077
ด้านลักษณะงาน	4.02	4.14	3.99	3.94	1.924	0.126
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.30	4.42	4.17	4.17	3.870	0.010*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.85	4.12	3.88	3.89	2.776	0.042*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุ

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้านจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	≥ 51 ปี
ด้านผู้นำ	≤ 30 ปี	4.09	-	0.997	0.328	0.667
	31 - 40 ปี	4.13	0.997	-	0.013*	0.156
	41 - 50 ปี	3.76	0.328	0.013*	-	0.563
	≥ 51 ปี	3.86	0.667	0.156	0.563	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	≤ 30 ปี	4.30	-	0.858	0.787	0.784
	31 - 40 ปี	4.42	0.858	-	0.020*	0.024*
	41 - 50 ปี	4.17	0.787	0.020*	-	1.000
	≥ 51 ปี	4.17	0.784	0.024*	1.000	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	≤ 30 ปี	3.85	-	0.383	0.998	0.995
	31 - 40 ปี	4.12	0.383	-	0.053	0.084
	41 - 50 ปี	3.88	0.998	0.053	-	0.999
	≥ 51 ปี	3.89	0.995	0.084	0.999	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทางด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มอายุ ตามลำดับ

ทางด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นกัน และมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงาน	สถานภาพ			F - value	Sig.
	โสด	สมรส	อื่นๆ (หม้าย,หย่า)		
ด้านผู้นำ	3.96	3.83	4.27	2.345	0.098
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.00	3.99	4.33	1.907	0.151
ด้านลักษณะงาน	3.99	3.98	4.29	1.704	0.184
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.28	4.19	4.50	2.363	0.096
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.82	3.91	4.12	1.188	0.306

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: สถานภาพ

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว (One - Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงาน 5 ด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ
ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			F - value	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
ด้านผู้นำ	3.87	3.72	4.11	2.140	0.120
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.01	3.88	4.26	2.953	0.054
ด้านลักษณะงาน	3.98	3.99	4.17	0.715	0.490
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.21	4.14	4.26	0.785	0.457
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.89	3.93	4.25	2.469	0.087

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานด้านผู้นำ	ระดับตำแหน่งงาน		T - value	Sig.
	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ผู้บังคับบัญชา		
ด้านผู้นำ	3.85	3.86	-0.063	0.950
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.00	4.01	-0.074	0.941
ด้านลักษณะงาน	3.99	4.10	-0.797	0.426
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.21	4.10	0.771	0.441
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.90	3.94	- 0.207	0.836

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T - test) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้า ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงาน	รายได้ต่อเดือน					F - value	Sig.
	≤ 10,000	10,001- 30,000	30,001- 50,000	50,001- 70,000	≥70,001		
ด้านผู้นำ	4.17	3.94	3.88	3.75	3.82	2.438	0.048*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.32	4.07	4.05	3.86	4.02	5.676	0.000*
ด้านลักษณะงาน	4.18	3.93	4.07	3.89	3.98	3.529	0.008*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.39	4.18	4.32	4.06	4.16	6.873	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.97	3.88	3.96	3.86	3.85	0.949	0.436

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้านจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสุขใน การทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.				
			≤10,000	10,001- 30,000	30,001- 50,000	50,001- 70,000	≥70,001
ด้านผู้นำ	≤ 10,000	4.17	-	0.793	0.434	0.090	0.316
	10,001-30,000	3.94	0.793	-	0.995	0.686	0.946
	30,001-50,000	3.88	0.434	0.995	-	0.581	0.981
	50,001-70,000	3.75	0.090	0.686	0.581	-	0.980
	≥70,001	3.82	0.316	0.946	0.981	0.980	-
ด้าน ความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	≤ 10,000	4.32	-	0.469	0.182	0.002*	0.193
	10,001-30,000	4.07	0.469	-	0.999	0.290	0.994
	30,001-50,000	4.05	0.182	0.999	-	0.045*	0.999
	50,001-70,000	3.86	0.002*	0.290	0.045*	-	0.374
	≥70,001	4.02	0.193	0.994	0.999	0.374	-

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.					
			≤10,000	10,001-30,000	30,001-50,000	50,001-70,000	≥70,001	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ด้านลักษณะงาน	≤ 10,000	4.18	-	0.459	0.910	0.125	0.594
	10,001-30,000	3.93	0.459	-	0.681	0.994	0.995	
	30,001-50,000	4.07	0.910	0.681	-	0.044*	0.838	
	50,001-70,000	3.89	0.125	0.994	0.044*	-	0.830	
	≥70,001	3.98	0.594	0.995	0.838	0.830	-	
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	≤ 10,000	4.39	-	0.570	0.977	0.034*	0.357	
	10,001-30,000	4.18	0.570	-	0.624	0.743	0.999	
	30,001-50,000	4.32	0.977	0.624	-	0.000*	0.256	
	50,001-70,000	4.06	0.034*	0.743	0.000*	-	0.772	
	≥70,001	4.16	0.357	0.999	0.256	0.772	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทางด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,000 บาท พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 70,001 บาท และพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 50,001-70,000 บาท ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,000 บาท พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 70,001 บาท พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 50,001-70,000 บาท ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มรายได้ตามลำดับ

และทางด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-70,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,000 บาทซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นกัน และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาท พนักงานที่มี

รายได้มากกว่า 70,001 บาท และ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 50,001-70,000 บาท ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน				F - value	Sig.
	≤ 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	≥ 31 ปี		
ด้านผู้นำ	4.06	3.90	3.82	3.79	1.794	0.149
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.22	4.00	3.97	3.98	2.889	0.036*
ด้านลักษณะงาน	4.08	4.13	3.97	3.84	4.240	0.006*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.38	4.31	4.16	4.12	4.529	0.004*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.96	4.07	3.86	3.86	2.976	0.032*

ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ: อายุการทำงาน

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้านจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขด้านผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	≥ 31 ปี
ด้านความสัมพันธ์ใน ที่ทำงาน	≤ 10 ปี	4.22	-	0.218	0.037*	0.190
	11 - 20 ปี	4.00	0.218	-	0.969	0.999
	21 - 30 ปี	3.97	0.037*	0.969	-	0.996
	≥ 31 ปี	3.98	0.190	0.999	0.996	-
ด้านลักษณะงาน	≤ 10 ปี	4.08	-	0.965	0.568	0.116
	11 - 20 ปี	4.13	0.965	-	0.124	0.015*
	21 - 30 ปี	3.97	0.568	0.124	-	0.384
	≥ 31 ปี	3.84	0.116	0.015*	0.384	-
ด้านค่านิยมร่วมของ องค์กร	≤ 10 ปี	4.38	-	0.876	0.037*	0.062
	11 - 20 ปี	4.31	0.876	-	0.154	0.210
	21 - 30 ปี	4.16	0.037*	0.154	-	0.973
	≥ 31 ปี	4.12	0.062	0.210	0.973	-

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	≥ 31 ปี
ด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	≤ 10 ปี	3.96	-	0.786	0.709	0.835
	11 - 20 ปี	4.07	0.786	-	0.047*	0.213
	21 - 30 ปี	3.86	0.709	0.047*	-	1.000
	≥ 31 ปี	3.86	0.835	0.213	1.000	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มอายุการทำงานตามลำดับ

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปีซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเช่นกัน และมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปีซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับ

และทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มอายุการทำงานตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปางมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน โดย เกิดความรู้สึกพอใจ เพลิดเพลิน เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและ ยินดีในการปฏิบัติงานของตน	46 (17.6)	181 (69.1)	32 (12.2)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.03 (เห็นด้วย)
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการ ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่า อยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	65 (24.8)	180 (68.7)	15 (5.7)	2 (0.8)	0 (0.0)	4.18 (เห็นด้วย)
มีความรู้สึกมีระเบียบในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	47 (17.9)	193 (73.7)	21 (8.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.09 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.10 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.10) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.18) รองลงมาคือ มีความรู้สึกมีวินัยในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.09) และมีความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน โดยเกิดความรู้สึกพอใจ เพลิดเพลิน เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต่ำ	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน โดยเกิดความรู้สึก พอใจ เพลิดเพลิน เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้อง และยินดีในการปฏิบัติงานของคน	227 (86.64)	32 (12.21)	3 (1.15)	4.03 (ระดับสูง)
มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	245 (93.51)	15 (5.73)	2 (0.76)	4.18 (ระดับสูง)
มีความรู้สึกมีจรรยาบรรณในการทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึก วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	240 (91.60)	21 (8.02)	1 (0.38)	4.09 (ระดับสูง)
ค่าเฉลี่ยรวม ระดับความสุขในการทำงาน	211 (80.54)	50 (19.08)	1 (0.38)	4.10 (ระดับสูง)

ความหมาย: คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่มาะ จังหวัด
 ลำปาง มีระดับค่าเฉลี่ยทุกปีจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ใน
 ระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.10) โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 211 คน
 คิดเป็นร้อยละ 80.54 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 50 คน
 คิดเป็นร้อยละ 19.08 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 1 คน คิด
 เป็นร้อยละ 0.38 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็น
 ต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบ
 แบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T - value / F - value	Sig.
เพศ			2.529	0.012*
ชาย	258	4.11		
หญิง	4	3.50		
อายุ			5.889	0.001*
ต่ำกว่า 30 ปี	10	4.33		
31 - 40 ปี	28	4.37		
41 - 50 ปี	131	4.00		
51 ปีขึ้นไป	93	4.13		
สถานภาพ			1.443	0.238
โสด	21	4.17		
สมรส	235	4.08		
อื่น ๆ	6	3.39		
ระดับการศึกษา			2.969	0.053
ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	4.12		
ปริญญาตรี	40	3.95		
สูงกว่าปริญญาตรี	7	4.33		

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขในการทำงาน	T - value / F - value	Sig.
ระดับตำแหน่งงาน			1.840	0.067
ระดับปฏิบัติการ	254	4.11		
ระดับผู้บังคับบัญชา	8	3.79		
รายได้ต่อเดือน			5.569	0.000*
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	4.54		
10,001 - 30,000 บาท	23	4.01		
30,001 - 50,000 บาท	98	4.17		
50,001 - 70,000 บาท	87	4.00		
70,001 บาท ขึ้นไป	38	4.01		
อายุการทำงาน			4.353	0.005*
ต่ำกว่า 10 ปี	28	4.34		
11 - 20 ปี	42	4.19		
21 - 30 ปี	157	4.06		
31 ปี ขึ้นไป	35	3.96		

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานมีผลต่อความแตกต่างของระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม
ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	≥ 51 ปี
ด้านภาพรวมความสุข ในการทำงาน	≤ 30 ปี	4.33	-	0.998	0.205	0.635
	31 - 40 ปี	4.37	0.998	-	0.003*	0.134
	41 - 50 ปี	4.00	0.205	0.003*	-	0.270
	≥ 51 ปี	4.13	0.635	0.134	0.270	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม
ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุเป็นรายคู่
พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี กับ
พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ
น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
(ค่าเฉลี่ย = 4.37 และ 4.33 ตามลำดับ) ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มี
อายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย
(ค่าเฉลี่ย = 4.13 และ 4.00 ตามลำดับ) ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีระดับความสุขในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม
ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสุขใน การทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.				
			≤10,000	10,001- 30,000	30,001- 50,000	50,001- 70,000	≥70,001
ด้านภาพรวม ความสุข ในการทำงาน	≤ 10,000	4.54	-	0.019*	0.067	0.002*	0.006*
	10,001-30,000	4.01	0.019*	-	0.739	1.000	1.000
	30,001-50,000	4.17	0.067	0.739	-	0.233	0.536
	50,001-70,000	4.00	0.002*	1.000	0.233	-	1.000
	≥70,001	4.01	0.006*	1.000	0.536	1.000	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม
ความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน
เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุข
ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้
ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท
พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 -
70,000 บาท และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อ
เดือนมากกว่า 70,001 บาท โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นใน
ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย = 4.54) ส่วนพนักงานที่มี
รายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 30,000
บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,001 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง
50,001 - 70,000 บาท มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย

(ค่าเฉลี่ย = 4.17, 4.01, 4.01 และ 4.00 ตามลำดับ) ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีระดับความสุขในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	≥ 31 ปี
ด้านภาพรวม ความสุข ในการทำงาน	≤ 10 ปี	4.34	-	0.617	0.038*	0.018*
	11 - 20 ปี	4.19	0.617	-	0.484	0.219
	21 - 30 ปี	4.06	0.038*	0.484	-	0.737
	≥ 31 ปี	3.96	0.018*	0.219	0.737	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย = 4.34) ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.19, 4.06 และ 3.96 ตามลำดับ) ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีระดับความสุขในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้าน
ภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้าน
ภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square
	B	Std. Error	Beta				
(ค่าคงที่)	0.267	0.262		1.020	0.309		
ด้านผู้นำ	0.278	0.052	0.318	5.355	0.000*		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.181	0.076	0.159	2.382	0.018*	0.727	0.529
ด้านลักษณะงาน	0.178	0.077	0.148	2.322	0.021*		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.280	0.077	0.223	3.631	0.000*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.037	0.059	0.033	0.625	0.533		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors): ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่
ทำงาน

ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้าน
ค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุข
ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงาน
ของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.727 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะ
ผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 47.1 เป็นผลมาจากปัจจัยใน
ด้านอื่น ๆ แสดงว่า ค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับ
ระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) จะได้สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ระดับความสุขในการทำงาน} = & 0.267 + 0.278(\text{ด้านผู้นำ}) + 0.181(\text{ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) \\ & + 0.178(\text{ด้านลักษณะงาน}) + 0.280(\text{ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร}) \end{aligned}$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านผู้นำ ($\beta = 0.318$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.223$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.159$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.148$) ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยด้านผู้นำมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความรื่นรมย์ในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square
	B	Std. Error	Beta				
(ค่าคงที่)	-0.058	0.355		-0.162	0.871		
ด้านผู้นำ	0.328	0.071	0.307	4.644	0.000*		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.142	0.103	0.102	1.372	0.171	0.642	0.412
ด้านลักษณะงาน	0.218	0.104	0.148	2.091	0.037*		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.199	0.105	0.130	1.903	0.058		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.141	0.080	0.104	1.757	0.080		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors): ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความรื่นรมย์ในการทำงาน

จากตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ระดับความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความรื่นรมย์ในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.642 และระดับความรื่นรมย์ในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 41.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 58.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่า ค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความรื่นรมย์ในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ และด้านลักษณะงาน มีผลต่อระดับความรื่นรมย์ในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า.05 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความรื่นรมย์ในการทำงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) จะได้สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความรื่นรมย์ในการทำงาน คือ

$$\text{ความรื่นรมย์ในการทำงาน} = -0.058 + 0.328(\text{ด้านผู้นำ}) + 0.218(\text{ด้านลักษณะงาน})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านผู้นำ (β = 0.307) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน (β = 0.148) แสดงว่าปัจจัยด้านผู้นำมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายระดับความรื่นรมย์ในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายระดับความรื่นรมย์ในการทำงานรองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square
	B	Std. Error	Beta				
(ค่าคงที่)	0.316	0.324		0.975	0.330		
ด้านผู้นำ	0.334	0.064	0.331	5.176	0.000*		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.198	0.094	0.151	2.096	0.037*	0.671	0.450
ด้านลักษณะงาน	0.229	0.095	0.165	2.406	0.017*		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.244	0.096	0.169	2.557	0.011*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-0.040	0.073	-0.031	-0.551	0.582		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors): ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความพึงพอใจในการทำงาน

จากตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.671 และระดับความพึงพอใจในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.0 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่า ค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความพึงพอใจในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีผลต่อระดับความเพลิดเพลินในการทำงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) จะได้สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความเพลิดเพลินในการทำงาน คือ

$$\text{ความเพลิดเพลินในการทำงาน} = 0.316 + 0.334(\text{ด้านผู้นำ}) + 0.198(\text{ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) + 0.229(\text{ด้านลักษณะงาน}) + 0.244(\text{ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านผู้นำ ($\beta = 0.331$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.169$) ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.165$) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.151$) ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยด้านผู้นำมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายระดับความเพลิดเพลินในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เขมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความกระตือรือร้นในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square
	B	Std. Error	Beta				
(ค่าคงที่)	0.513	0.323		1.589	0.113		
ด้านผู้นำ	0.172	0.064	0.182	2.671	0.008*		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.205	0.094	0.168	2.183	0.030*	0.612	0.374
ด้านลักษณะงาน	0.090	0.095	0.070	0.952	0.342		
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.406	0.095	0.301	4.259	0.000*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.008	0.073	0.007	0.113	0.910		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors): ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.612 และระดับความเพิลิตเพลินในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 62.6 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ แสดงว่า ค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความกระตือรือร้นในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีผลต่อระดับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ส่วนปัจจัย

ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อระดับความเครียดหรือรื้อนในการทำงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) จะได้สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความเครียดหรือรื้อนในการทำงาน คือ

$$\text{ความเครียดหรือรื้อนในการทำงาน} = 0.513 + 0.172(\text{ด้านผู้นำ}) + 0.205(\text{ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) + 0.406(\text{ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.301$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ($\beta = 0.182$) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.168$) ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายระดับความเครียดหรือรื้อนในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เฒ่า จังหวัดลำปาง รองลงมาคือ ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ