

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) โดยสอบถามจากพนักงานทั้งหมดของกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 160 คน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เป็นข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์และมีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงพรรณนา โดยแสดงผลอยู่ในรูปแบบของความถี่และร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน (ตารางที่ 2-8)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานใน 5 ด้าน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ (ตารางที่ 9)

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามมีองค์ประกอบในการวัดด้วยปัจจัย 5 ด้าน แสดงผลอยู่ในรูปแบบของความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ยได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร, ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน, ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านผู้นำ (ตารางที่ 10-14) ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยความสุขใน 5 ด้าน (ตารางที่ 15)

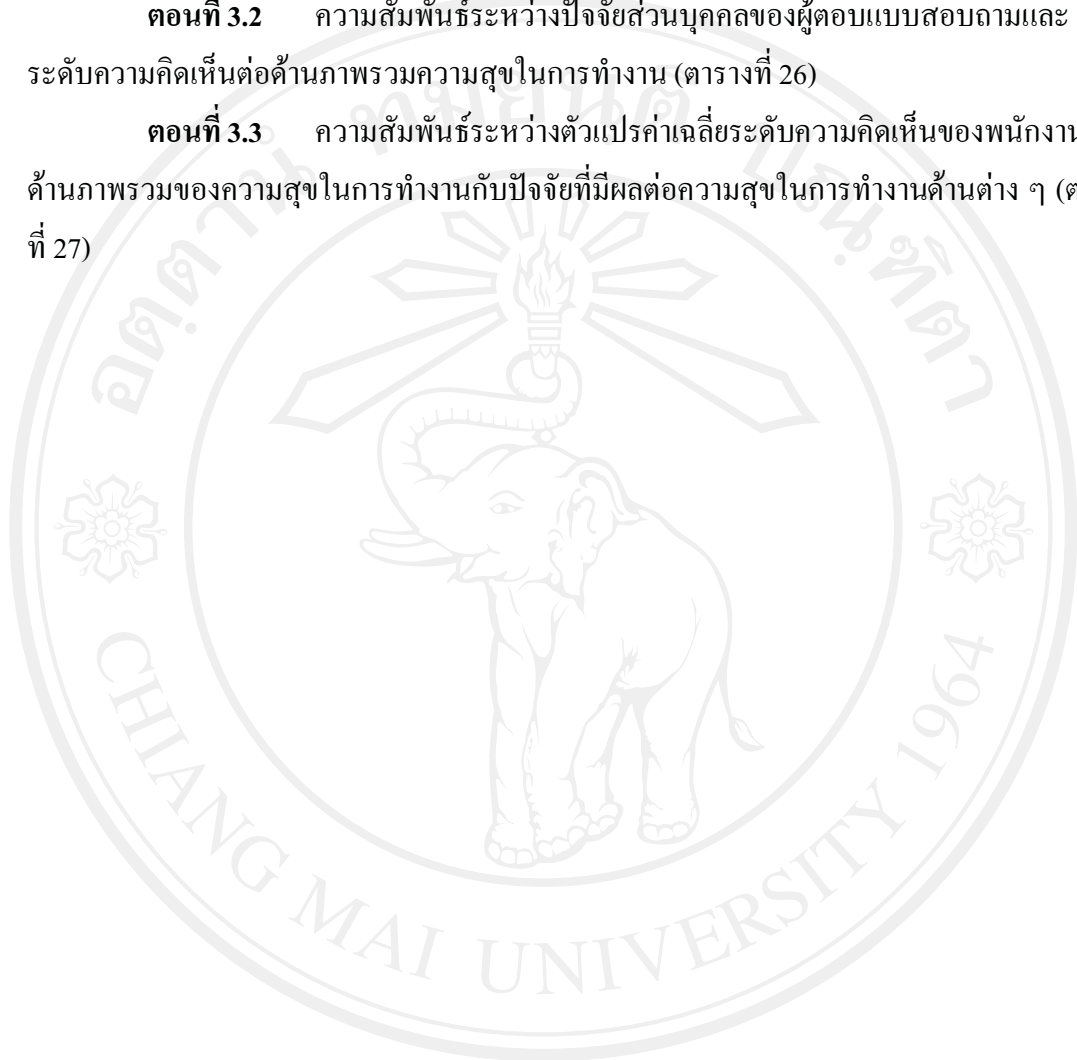
ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (ตารางที่ 16-23)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน (ตารางที่ 24-25)

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน (ตารางที่ 26)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ (ตารางที่ 27)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระบบปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เขมืองแม่เมาะ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระบบปฏิบัติการขนส่งวัสดุ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	160	100.00
หญิง	0	0.00
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชายจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระบบปฏิบัติการขนส่งวัสดุ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	4	2.50
31-40 ปี	15	9.40
41-50 ปี	81	50.60
51 ปีขึ้นไป	60	37.50
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระบบปฏิบัติการขนส่งวัสดุ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	11	6.90
สมรส	146	91.20
อื่น ๆ (หย่า, หม้าย)	3	1.90
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 91.20 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 และอื่น ๆ (หย่า, หม้าย) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระบบปฏิบัติการขนส่งวัสดุ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	140	87.50
ปริญญาตรี	18	11.20
ปริญญาโท	2	1.30
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระบบปฏิบัติการขนส่งวัสดุ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	156	97.50
ระดับผู้บังคับบัญชา	4	2.50
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50 รองลงมา คือ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระบบปฏิบัติการขนส่งวัสดุ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	3.10
10,001-30,000 บาท	14	8.80
30,001-50,000 บาท	55	34.40
50,001-70,000 บาท	50	31.20
มากกว่า 70,001 บาทขึ้นไป	36	22.50
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 30,001 – 50,000 บาท มากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมา คือผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 50,001 – 70,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 ส่วนผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 70,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 10,001 – 30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานระบบปฏิบัติการขนส่งวัสดุ จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	7	4.40
11-20 ปี	29	18.10
21-30 ปี	104	65.00
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	20	12.50
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 อายุการทำงานอยู่ในช่วง 11 – 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

จากข้อมูลส่วนที่ 1 ได้แก่ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เข้มเมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ของกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 100.00 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 50.60 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 91.20 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 87.50 ตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 97.50 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 30,0001 – 50,000 บาท ร้อยละ 34.40 และมีอายุการทำงานในช่วง 21-30 ปี ร้อยละ 65.00

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ

ตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (0)
ด้านลักษณะงาน	11	0.895
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	5	0.877
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	10	0.931
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10	0.825
ด้านผู้นำ	4	0.957
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3	0.863

จากตารางที่ 9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งคำถามในการวัดสเกลทัศนคติหรือ Likert Scale ซึ่งเมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งหากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้สูงหรือค่อนข้างสูง (สรชัย พิศาลบุตร, 2550: 198) โดยค่า 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)

พบว่าค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านและภาพรวมความสุข รวมทั้งค่าความเชื่อมั่นรวม มีค่าแอลฟา มากกว่า 0.80 ซึ่งแสดงถึงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานและแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ถือว่ามีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูงและสามารถยอมรับแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามมีองค์ประกอบในการวัดปัจจัย 5 ด้าน แสดงผลอยู่ในรูปแบบของความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร, ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน, ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านผู้นำ

ตารางที่ 10 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยทางด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีความเด่นชัด	54 (33.80)	89 (55.60)	16 (10.00)	1 (0.60)	0 (0.00)	4.22 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
2.ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเป็นระบบแบบแผนที่แน่นอน	41 (25.60)	103 (64.40)	13 (8.10)	1 (0.60)	2 (1.20)	4.12 (เห็นด้วย)
3.ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจใน งานที่ท่านรับผิดชอบ	26 (16.20)	110 (68.80)	20 (12.50)	4 (2.50)	0 (0.00)	3.99 (เห็นด้วย)
4.ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อ ความสามารถของท่าน	26 (16.20)	101 (63.10)	28 (17.50)	5 (3.10)	0 (0.00)	3.92 (เห็นด้วย)
5.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่าน อยู่ในปัจจุบัน	18 (11.20)	79 (49.40)	50 (31.20)	9 (5.60)	4 (2.50)	3.61 (เห็นด้วย)
6.งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	58 (36.20)	85 (53.10)	15 (9.40)	2 (1.20)	0 (0.00)	4.24 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
7.ท่านมีอิสระในการทำงานอย่าง เต็มที่	31 (19.40)	93 (58.10)	29 (18.10)	5 (3.10)	2 (1.20)	3.91 (เห็นด้วย)
8.งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความ น่าสนใจ ท้าทายความสามารถของ ท่าน	26 (16.20)	92 (57.50)	37 (23.10)	4 (2.50)	1 (0.60)	3.86 (เห็นด้วย)
9.ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่าน ทำได้ด้วยตัวท่านเอง	35 (21.90)	92 (57.50)	25 (15.60)	8 (5.00)	0 (0.00)	3.96 (เห็นด้วย)

**ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยทางด้านลักษณะงาน**

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
10.ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมี ความชำนาญ	33 (20.60)	104 (65.00)	19 (11.90)	4 (2.50)	0 (0.00)	4.04 (เห็นด้วย)
11.ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงาน ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	46 (28.80)	102 (63.80)	12 (7.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.21 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						4.01 (เห็นด้วย)
หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย		
	คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ		
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย		
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีระดับความคิดเห็น
ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.01) โดยมีระดับความ
คิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านลักษณะงาน จำแนกได้ดังนี้ ปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่
ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาได้แก่ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ค่าเฉลี่ย 4.22,
ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ ปัจจัยย่อย
ด้านลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมี
ความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมา ได้แก่ ในปัจจุบันท่านได้ทำงาน
ที่ท่านมีความชำนาญ ค่าเฉลี่ย 4.04, ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย
3.99, ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง ค่าเฉลี่ย 3.96, ท่านได้รับงานที่มีความท้าทาย
ต่อความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.92, ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.91, งานที่
ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.86
และท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ท่านมีความเชื่อในค่านิยมของ องค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	41 (25.60)	98 (61.20)	21 (13.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.12 (เห็นด้วย)
2. ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่ สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ	36 (22.50)	105 (65.60)	18 (11.20)	1 (0.60)	0 (0.00)	4.10 (เห็นด้วย)
3. ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อ องค์กรอย่างไร	54 (33.80)	95 (59.40)	11 (6.90)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
4. ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงาน ของท่านมีผลตามเป้าหมายของ ค่านิยมขององค์กร	49 (30.60)	99 (61.90)	12 (7.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.23 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
5. ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	51 (31.90)	94 (58.80)	15 (9.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						4.19 (เห็นด้วย)
หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย		
	คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ		
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย		
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความซุขในการทำงาน มีระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.19) โดยมีระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร จำแนกได้ดังนี้ ปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมกับ องค์กรที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กร อย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ได้แก่ ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตาม เป้าหมายของค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.23 และท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ค่าเฉลี่ย 4.22 ตามลำดับ ปัจจัยย่อยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ ค่าเฉลี่ย 4.10

ตารางที่ 12 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อ ท่าน	32 (20.00)	106 (66.20)	20 (12.50)	2 (1.20)	0 (0.00)	4.05 (เห็นด้วย)
2.เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับ ท่าน	20 (12.50)	110 (68.80)	25 (15.60)	5 (3.10)	0 (0.00)	3.91 (เห็นด้วย)
3.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับ ท่าน	21 (13.10)	109 (68.10)	28 (17.50)	2 (1.20)	0 (0.00)	3.93 (เห็นด้วย)
4.ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	35 (21.90)	112 (70.00)	12 (7.50)	1 (0.60)	0 (0.00)	4.13 (เห็นด้วย)
5.เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถ ปรึกษาปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานได้	31 (19.40)	87 (54.40)	37 (23.10)	5 (3.10)	0 (0.00)	3.90 (เห็นด้วย)
6.ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง เอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	31 (19.40)	99 (61.90)	27 (16.90)	3 (1.90)	0 (0.00)	3.99 (เห็นด้วย)
7.ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	19 (11.90)	92 (57.50)	42 (26.20)	7 (4.40)	0 (0.00)	3.77 (เห็นด้วย)
8.ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับ เพื่อนร่วมงาน	28 (17.50)	99 (61.90)	28 (17.50)	5 (3.10)	0 (0.00)	3.94 (เห็นด้วย)
9.ระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงานได้มี การแบ่งปันความรู้สึกอย่างเปิดเผย	28 (17.50)	91 (56.90)	37 (23.10)	4 (2.50)	0 (0.00)	3.89 (เห็นด้วย)

**ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ต่อปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน**

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
10. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร	37 (23.10)	92 (57.50)	26 (16.20)	3 (1.90)	2 (1.20)	3.99 (เห็นด้วย)
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.95 (เห็นด้วย)

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

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีระดับความคิดเห็น
ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.95)
โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย
ในทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน ค่าเฉลี่ย
4.13 รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน ค่าเฉลี่ย 4.05, ท่านและเพื่อนร่วมงาน
ต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ย 3.99, ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญหรือมี
ความหมายต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.99, ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.94,
เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน ค่าเฉลี่ย 3.93, เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับท่าน ค่าเฉลี่ย
3.91, เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ย 3.90,
ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง ค่าเฉลี่ย
3.89 และ ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง ค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	24 (15.00)	111 (69.40)	22 (13.80)	3 (1.90)	0 (0.00)	3.98 (เห็นด้วย)
2. ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	27 (16.90)	113 (70.60)	18 (11.20)	2 (1.20)	0 (0.00)	4.03 (เห็นด้วย)
3. ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	20 (12.50)	85 (53.10)	48 (30.00)	6 (3.80)	1 (0.60)	3.73 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	23 (14.40)	115 (71.90)	20 (12.50)	2 (1.20)	0 (0.00)	3.99 (เห็นด้วย)
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.93 (เห็นด้วย)
หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย		
	คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ		
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย		
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.93) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมา ได้แก่ หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.99, ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ค่าเฉลี่ย 3.98 และท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวหรือที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยทางด้านผู้นำ

ปัจจัยด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	29 (18.10)	90 (56.20)	35 (21.90)	4 (2.50)	2 (1.20)	3.88 (เห็นด้วย)
2. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความ เข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักง. ทั้งองค์กร	32 (20.00)	92 (57.50)	32 (20.00)	3 (1.90)	1 (0.60)	3.94 (เห็นด้วย)
3. ผู้นำของท่านสามารถสร้าง ความรู้สึกรักให้พนักง. ตระหนักถึง วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	20 (12.50)	104 (65.00)	31 (19.40)	4 (2.50)	1 (0.60)	3.86 (เห็นด้วย)
4. ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบ สองทางที่เปิดเผยและ โปร่งในขึ้น	16 (10.00)	96 (60.00)	43 (26.90)	4 (2.50)	1 (0.60)	3.76 (เห็นด้วย)
5. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ พนักง. เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพ	25 (15.60)	91 (56.90)	34 (21.20)	9 (5.60)	1 (0.60)	3.81 (เห็นด้วย)
6. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้าง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้กับท่าน	26 (16.20)	92 (57.50)	35 (21.90)	6 (3.80)	1 (0.60)	3.85 (เห็นด้วย)
7. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่าน ออกมาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	25 (15.60)	84 (52.50)	46 (28.80)	4 (2.50)	1 (0.60)	3.80 (เห็นด้วย)
8. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศ ตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	25 (15.60)	91 (56.90)	38 (23.80)	5 (3.10)	1 (0.60)	3.84 (เห็นด้วย)
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของ การกระจายอำนาจให้กับพนักง. ในการ ทำภารกิจ, หน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ	24 (15.00)	80 (50.00)	47 (29.40)	8 (5.00)	1 (0.60)	3.74 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยทางด้านผู้นำ

ปัจจัยด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
10. ผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	23 (14.40)	87 (54.40)	46 (28.80)	4 (2.50)	0 (0.00)	3.81 (เห็นด้วย)
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย						3.83 (เห็นด้วย)
หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย		
	คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ		
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย		
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.83) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมา ได้แก่ ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ค่าเฉลี่ย 3.88, ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.86, ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน ค่าเฉลี่ย 3.85, ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.84, ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.81, ผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.81, ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.80, ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและ โปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.76 และผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยความสุขในด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะงาน	4.01	เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	4.19	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	3.95	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.93	เห็นด้วย
ด้านผู้นำ	3.83	เห็นด้วย
หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
	คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.40	หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
	คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านลักษณะงานมี ค่าเฉลี่ย 4.01, ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.19, ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.95, ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 และด้านผู้นำ ค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร, ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน, ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงาน	อายุ				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป		
ด้านลักษณะงาน	3.84	3.93	4.01	4.03	0.327	0.806
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	4.25	4.13	4.22	4.16	0.231	0.875
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	3.78	3.95	3.96	3.95	0.151	0.929
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.13	3.93	3.91	3.95	0.238	0.870
ด้านผู้นำ	3.93	3.97	3.77	3.87	0.588	0.624
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	4.17	4.09	4.21	4.25	0.435	0.728

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ รวมถึงภาพรวมความสุขในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานทุกกลุ่มอายุ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% แสดงว่ากลุ่มอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน รวมถึงภาพรวมความสุข

**ตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ**

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงาน	สถานภาพ			F-test	Sig.
	โสด	สมรส	อื่นๆ		
ด้านลักษณะงาน	4.10	3.99	4.45	1.581	0.222
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	4.09	4.18	5.00	4.630	0.011*
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	3.95	3.93	4.70	3.215	0.043*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.73	3.93	4.58	3.450	0.034*
ด้านผู้นำ	3.85	3.81	4.50	1.775	0.173
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	4.03	4.22	4.67	2.058	0.131

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ รวมถึงภาพรวมความสุขในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพ

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านผู้นำ รวมทั้งภาพรวมความสุขในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ในสถานภาพโสดและสมรส รวมถึงภาพรวมความสุขในการทำงาน ในสถานภาพโสดอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนในด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ในสถานภาพอื่น ๆ รวมถึงภาพรวมความสุขในการทำงาน ในสถานภาพสมรสและอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านผู้นำและภาพรวมความสุขในการทำงาน แต่ปัจจัยด้านสถานภาพมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน

การทำงานในด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.		
			โสด	สมรส	อื่นๆ
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	โสด	4.09	-	-0.08991 0.833	-0.90909* 0.015
	สมรส	4.18	0.08991 0.833	-	-0.81918* 0.014
	อื่นๆ	5.00	0.90909* 0.015	0.81918* 0.014	-
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ ทำงาน	โสด	3.95	-	0.02030 0.992	-0.74545 0.090
	สมรส	3.93	-0.02030 0.992	-	-0.76575* 0.043
	อื่นๆ	4.70	0.74545 0.090	0.76575* 0.043	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	โสด	3.73	-	-0.20766 0.418	-0.85606* 0.035
	สมรส	3.93	0.20766 0.418	-	-0.64840 0.089
	อื่นๆ	4.58	0.85606* 0.035	0.64840 0.089	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 95%

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสกับพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ โดยพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและ โสด ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและ โสด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสกับพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ โดยพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นจะอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนสถานภาพโสดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ในขณะที่พนักงานสถานภาพกลุ่มอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ โดยพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นจะอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนสถานภาพโสดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ในขณะที่พนักงานสถานภาพกลุ่มอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงาน	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญาโท		
ด้านลักษณะงาน	3.99	4.15	4.05	0.807	0.448
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	4.18	4.29	4.00	0.553	0.576
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	3.94	4.08	3.55	1.145	0.321
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.93	3.96	4.25	0.424	0.655
ด้านผู้นำ	3.81	3.97	3.60	0.637	0.530
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	4.21	4.30	4.00	0.448	0.639

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ รวมถึงภาพรวมความสุขในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานทุกระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน รวมถึงภาพรวมความสุข

ตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ
ทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน		F- test	Sig.
	ปฏิบัติการ	ผู้บังคับบัญชา		
ด้านลักษณะงาน	4.00	4.34	1.900	0.170
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	4.18	4.50	1.679	0.197
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	3.95	4.00	0.037	0.848
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.93	3.94	0.000	0.985
ด้านผู้นำ	3.83	3.80	0.008	0.927
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	4.22	4.17	0.038	0.845

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ใน
สถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ รวมถึงภาพรวมความสุขในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ ระดับตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผล
ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ จำแนกตามระดับตำแหน่ง
งาน พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานทุก
ระดับตำแหน่งงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%
แสดงว่าระดับตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ความสุขในการทำงานในทุกด้าน รวมถึงภาพรวมความสุข

ตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	รายได้					F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001-70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท		
ด้านลักษณะงาน	3.60	4.08	4.06	3.93	4.07	1.620	0.172
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	4.40	4.09	4.23	4.16	4.18	0.558	0.693
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	4.18	3.76	3.99	3.89	4.02	1.105	0.356
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.20	3.82	4.00	3.82	4.01	1.604	0.176
ด้านผู้นำ	4.18	3.74	3.82	3.74	3.94	0.955	0.434
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	4.33	4.12	4.27	4.16	4.23	0.514	0.726

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ รวมถึงภาพรวมความสุขในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ รายได้

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ จำแนกตามรายได้ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานทุกระดับรายได้ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% แสดงว่าระดับรายได้ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกด้าน รวมถึงภาพรวมความสุข

ตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ
ทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงาน	อายุการทำงาน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี		
ด้านลักษณะงาน	3.87	4.07	3.97	4.16	1.224	0.303
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	4.34	4.25	4.17	4.15	0.463	0.709
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	4.07	4.07	3.89	4.03	2.124	0.042*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.25	3.93	3.88	4.08	1.761	0.157
ด้านผู้นำ	4.10	3.94	3.78	3.83	0.987	0.401
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	4.24	4.36	4.16	4.27	1.254	0.292

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ใน
สถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ รวมถึงภาพรวมความสุขในการทำงาน
ตัวแปรอิสระ คือ อายุการทำงาน

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี
ผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ จำแนกตามอายุการ
ทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผล
ต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน ด้านผู้นำและด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ
ทำงานในด้านอายุการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน โดยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกช่วงอายุการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่าค่าเฉลี่ย
ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีอิทธิพล
ต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำและด้านภาพรวมความสุขใน
การทำงาน แต่ปัจจัยด้านอายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่
มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน	อายุการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี
ด้านความสัมพันธ์ ในสถานที่ทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	4.07	-	0.00246	0.17720	0.04643
	11-20 ปี	4.07	-0.00246	-	0.17473	0.04397
	21-30 ปี	3.89	-0.17720	-0.17473	-	-0.13077
	มากกว่า 31 ปี	4.03	-0.04643	-0.04397	0.13077	-
				1.000	0.474	0.994
				0.861	0.474	0.791
				0.998	0.994	0.791

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 95%

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ผลส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 24 แสดงความจำวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยทางด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ท่านมีความรู้สึกชื่นชมยินดีในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน	40 (25.00)	106 (66.20)	14 (8.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.16 (เห็นด้วย)
2. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	45 (28.10)	105 (65.60)	10 (6.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	52 (32.50)	98 (61.20)	10 (6.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
						4.21 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
						ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย

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

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย = 4.21) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความ ตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ค่าเฉลี่ย 4.22 และระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้าน ภาพรวมของความสุขในการทำงานในระดับ เห็นด้วย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.16

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน ภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง	136	85.00
ระดับกลาง	23	14.37
ระดับต่ำ	1	0.63
รวม	160	100.00
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	
ความหมาย:	(ระดับความสุขในการทำงานสูง)	
ความหมาย: คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานกองระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง มี ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.21) โดยพนักงานที่มีระดับความสุข ในการทำงานสูง มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 85 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานใน ระดับปานกลาง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.73 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการ ทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็น
 ต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบ
 แบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขใน การทำงาน	F-value	Sig.
อายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	4	4.17	4.435	0.728
31-40 ปี	15	4.09		
41-50 ปี	81	4.21		
51 ปีขึ้นไป	60	4.25		
สถานภาพ				
โสด	11	4.03	2.058	0.131
สมรส	146	4.22		
อื่นๆ	3	4.67		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	140	4.21	0.448	0.639
ปริญญาตรี	18	4.30		
ปริญญาโท	2	4.00		
ระดับตำแหน่งงาน				
ปฏิบัติกร	156	4.22	0.038	0.845
ผู้บังคับบัญชา	4	4.17		
รายได้				
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	4.33	0.514	0.726
10,001-30,000 บาท	14	4.12		
30,001-50,000 บาท	55	4.27		
50,001-70,000 บาท	50	4.16		
มากกว่า 70,000 บาท	36	4.23		

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาพรวมความสุขใน การทำงาน	F-value	Sig.
อายุการทำงาน				
ต่ำกว่า 10 ปี	7	4.24		
11-20 ปี	29	4.36	1.254	0.292
21-30 ปี	104	4.16		
มากกว่า 31 ปี	20	4.27		

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square	F
	B	Std. Error	β					
	ค่าคงที่	1.237	0.312					
ด้านลักษณะงาน	0.050	0.087	0.049	0.568	0.571			
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	0.140	0.085	0.138	1.648	0.101			
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	0.246	0.102	0.262	2.425	0.016*	0.695	0.435	23.688
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.165	0.070	0.170	2.369	0.019*			
ด้านผู้นำ	0.149	0.075	0.190	1.984	0.049*			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors):

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable):

ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำและตัวแปรตามคือ ภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.695 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 56.5 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนปัจจัยที่มีผล

ต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับภาพรวมของความสุขในการทำงาน คือ

ระดับภาพรวมของความสุขในการทำงาน = $1.237 + 0.246$ (ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน) + 0.165 (ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน) + 0.149 (ด้านผู้นำ)

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ($\beta = 0.246$) รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านผู้นำ ($\beta = 0.190$) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.170$) แสดงว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รองลงมาคือ ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อหัวข้อความรื่นรมย์ในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square	F
	B	Std. Error	β					
ค่าคงที่	0.966	0.368		2.627	0.009			
ด้านลักษณะงาน	0.082	0.103	0.072	0.797	0.427			
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	0.084	0.100	0.073	0.841	0.402			
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	0.357	0.120	0.335	2.987	0.003*	0.624	0.389	19.625
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.203	0.082	0.185	2.471	0.015*			
ด้านผู้นำ	0.080	0.088	0.090	0.902	0.369			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors): ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความรื่นรมย์ในการทำงาน

จากตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำและตัวแปรตามคือ ความริ้นรมย์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.624 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 61.1 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความริ้นรมย์ในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กรและด้านผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับความริ้นรมย์ในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความริ้นรมย์ในการทำงาน คือ

$$\text{ระดับความริ้นรมย์ในการทำงาน} = 0.966 + 0.357 (\text{ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน}) + 0.203 (\text{ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ($\beta = 0.335$) รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.185$) และด้านผู้นำ ($\beta = 0.090$) แสดงว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายความริ้นรมย์ในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อหัวข้อความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square	F
	B	Std. Error	β					
ค่าคงที่	1.174	0.367		3.202	0.002			
ด้านลักษณะงาน	0.024	0.103	0.022	0.238	0.812			
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	0.218	0.100	0.194	2.182	0.031*			
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	0.150	0.119	0.144	1.256	0.211	0.600	0.361	17.366
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.185	0.082	0.173	2.255	0.026*			
ด้านผู้นำ	0.186	0.088	0.215	2.116	0.036*			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors):

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable):

ความพึงพอใจในการทำงาน

จากตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำและตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.600 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 63.9 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน คือ

ระดับความพึงพอใจในการทำงาน = $1.174 + 0.218$ (ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร) + 0.185 (ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน) + 0.186 (ด้านผู้นำ)

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านผู้นำ ($\beta = 0.215$) รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ($\beta = 0.194$) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.173$) แสดงว่าปัจจัยด้านผู้นำมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รองลงมาคือด้านค่านิยมร่วมกับองค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อหัวข้อความกระตือรือร้นในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square	F
	B	Std. Error	β					
ค่าคงที่	1.572	0.401		3.920	0.000			
ด้านลักษณะงาน	0.042	0.112	0.037	0.377	0.707			
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร	0.118	0.109	0.101	1.080	0.282			
ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	0.232	0.131	0.215	1.774	0.078	0.539	0.290	12.605
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.108	0.090	0.097	1.201	0.232			
ด้านผู้นำ	0.180	0.096	0.200	1.869	0.044*			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors):

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable):

ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ และตัวแปรตามคือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.539 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 29 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 71 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ มีผลต่อระดับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิต ไม่มีผลต่อระดับความกระตือรือร้นในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) สมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ

$$\text{ระดับความกระตือรือร้นในการทำงาน} = 1.572 + 0.180 (\text{ด้านผู้นำ})$$

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ($\beta = 0.215$) รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านผู้นำ ($\beta = 0.200$) และด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ($\beta = 0.101$) แสดงว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รองลงมาคือด้านผู้นำและด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ตามลำดับ