

อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา : กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

The Influence of Motivation on Employee Happiness in an Electronics Manufacturing Company:
A Case Study of ABC Company in Bangpakong Industrial Park, Chachoengsao Province

ลักษิกา ช่อประพันธ์

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Laksika Chopraphan

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรบริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในองค์กรต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และจากการทดสอบการถดถอยแบบพหุคูณเพื่อหาอิทธิพลแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา:

กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความสุขในการทำงาน, บริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

Abstract

This study aimed to examine The Influence of Motivation on Employee Happiness in an Electronics Manufacturing Company: A Case Study of ABC Company in Bangpakong Industrial Park, Chachoengsao Province. The sample group used in this research consisted of 400 employees from a company in Bangpakong Industrial Estate. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistics used in data analysis included descriptive statistics, namely percentage, mean, and standard deviation, and multiple regression analysis for hypothesis testing.

The results revealed that the respondents had a high overall level of opinion regarding happiness at work. The multiple regression analysis examining the influence of motivation on employee happiness indicated that the motivational factors affecting happiness at work were achievement, responsibility, salary and welfare, relationships with colleagues, and job security, all at the 0.05 level of statistical significance. Meanwhile, recognition, nature of the work, career advancement, policy and administration, and relationships with supervisors did not have a significant effect on employee happiness at work.

Keywords: Motivation, Happiness at work, Electronics Manufacturing Company

บทนำ

การทำงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การคาดหวังในงานที่ทำส่งผลต่อผู้คนอย่างมากและมีความสุขในการทำงานก็เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งต่อบุคคลและองค์กร ที่จะช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน การส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นแนวทางที่องค์กรสามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน (สุกิจ แก้วพินิจ และ คณะ, 2567)

ปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ถือเป็นหนึ่งในภาคการผลิตที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง ด้วยแรงขับเคลื่อนจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับเครือข่าย 5G และการพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์อัจฉริยะ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของผลิตภัณฑ์และการเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ตอบสนองต่อแนวโน้มของโลก ดิจิทัลและเศรษฐกิจอัจฉริยะในอนาคต (ชรินทร์ธร ศรีวิชัยมูล, 2566)

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน การมีแรงจูงใจที่ดีสามารถสร้างความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้แก่องค์กร ปัจจุบันความเครียดของบุคลากรจากการทำงานพบได้ส่วนมาก ภินันท์ชญา สมคำ (2567) กล่าวว่า จากข้อมูลจากสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เดือนมิถุนายน 2567 พบว่า วิทยุแรงงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวลและไม่มีความสุขในการทำงาน สูงอันดับ 1 รวมกว่า 6,337 สาย จากทั้งหมด 8,528 สาย และจากการสำรวจสุขภาพของคนทำงานและปัจจัยในการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรปี 2566 พบพนักงานมีปัญหาด้านสุขภาพจิต ร้อยละ 42.7 จำนวนนี้มีภาวะการฉีกงานทำงานแม้มีปัญหาสุขภาพจิต ร้อยละ 27.5

จากปัญหาความสุขในการทำงานทำให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานจึงมีความสนใจในการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา : กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท ในการสร้างเสริมแรงจูงใจที่ทำให้มีความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา : กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมุติฐานการวิจัย

อิทธิพลของแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา : กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงงูใจที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา : กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีตัวแปรต้น คือ แรงงูใจ ประกอบด้วย ปัจจัยงูใจ คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูง คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร เงินเดือนสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรกลุ่มตัวอย่างบริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา :กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา : กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและวิเคราะห์ผลของข้อมูล โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณระหว่างเดือน มีนาคม 2568 - เดือน มิถุนายน 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงอิทธิพลของแรงงูใจที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการองค์กรต่อการสร้างความสุขในที่ทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจ

ปัญญาภา อคินบุตร (2565) ได้ให้ความหมายของแรงงูใจว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมาตามความต้องการภายในของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า เพื่อให้กระทำการต่าง ๆ ออกมาด้วยความร่วมมือและเต็มใจ และให้สิ่งต่าง ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

พิชชาภรณ์ เรืองสุทธา (2564) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเกิดจากอิทธิพลของความต้องการภายในของบุคคลหรือมาจากการรับรู้และตอบสนองของบุคคลอื่นเนื่องมาจากสิ่งเร้าภายนอก อันเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่ออิทธิพลที่เกิดขึ้นเหล่านั้น

จากการทบทวนวรรณกรรมคำอธิบายและความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมและผลักดันให้คนมีจุดมุ่งหมายที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จตามการคาดหวังและเป้าหมายที่ตั้งไว้ของตนเอง

Frederick (1911, อ้างถึงใน ณริศรา เวทยานนท์, 2566) ได้นำวิธีการศึกษาแบบวิทยาศาสตร์มาใช้ในการทำงาน เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานผ่านการออกแบบระบบที่มีแบบแผน ต่อมาได้เกิดการต่อยอดแนวคิดในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยนักวิชาการได้ค้นพบว่า แรงจูงใจไม่ได้จำกัดอยู่แค่สิ่งตอบแทนทางวัตถุเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับ ความต้องการพื้นฐานทางจิตใจของมนุษย์ จึงนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มหลัก คือ ทฤษฎีด้านเนื้อหา และทฤษฎีด้านกระบวนการ

Herzberg (1959, อ้างถึงใน พลอยไพลิน สุขอภัย, 2558) เป็นแนวคิดทฤษฎี Two – Factor ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่ได้เกิดจากปัจจัยเดียวกัน แต่เกิดจากสองกลุ่มปัจจัยที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีองค์ประกอบต่อไปนี้ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การสำเร็จในหน้าที่การงาน 2) การได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ลักษณะของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ 5) การได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบ และ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งมีบทบาทป้องกันไม่ให้เกิดการไม่พอใจ 1) นโยบายการบริหารองค์กร 2) เงินเดือนและสวัสดิการ 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในงาน

ปริญญา ปานาเด และคณะ (2567) ได้อธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 3) นโยบายและการบริหารงาน 4) การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และพลอยไพลิน สุขอภัย (2558) ได้อธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้างาน และปัจจัยค้ำจุน 1) เงินเดือน/ สวัสดิการ 2) นโยบาย 3) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 4) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ จึงสามารถสังเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบได้ ดังนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ คือ 1) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงาน 5) ความรับผิดชอบ และปัจจัยต้านจูงใจ คือ 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร 2) เงินเดือนสวัสดิการ 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

พงศ์ชัย ัญญูโสภณ (2566) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลนั้นรับรู้และยอมรับผลลัพธ์ของสิ่งนั้นได้ และรู้สึกพึงพอใจกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความสุขจึงเกิดจากการที่บุคคลรู้สึกว่าการที่เผชิญหรือได้รับนั้นมีคุณค่าและตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน คือ เป็นสภาวะทางจิตใจที่เอื้อต่อการเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่ทำ หรืองานที่รับผิดชอบ มีความรัก ความสุข และเพลิดเพลินในการทำงาน แสดงออกมาผ่านพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การยิ้ม หัวเราะ มีความเต็มใจที่จะทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพจากการรับรู้ภายในและการยอมรับอย่างแท้จริงของแต่ละบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมคำอธิบายและความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกด้านดี ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อบุคคลที่ทำงานให้มีสภาวะทางอารมณ์ในด้านบวก การรู้สึกมีความสุข ความสุข ความยินดีในงานที่ตนปฏิบัติ

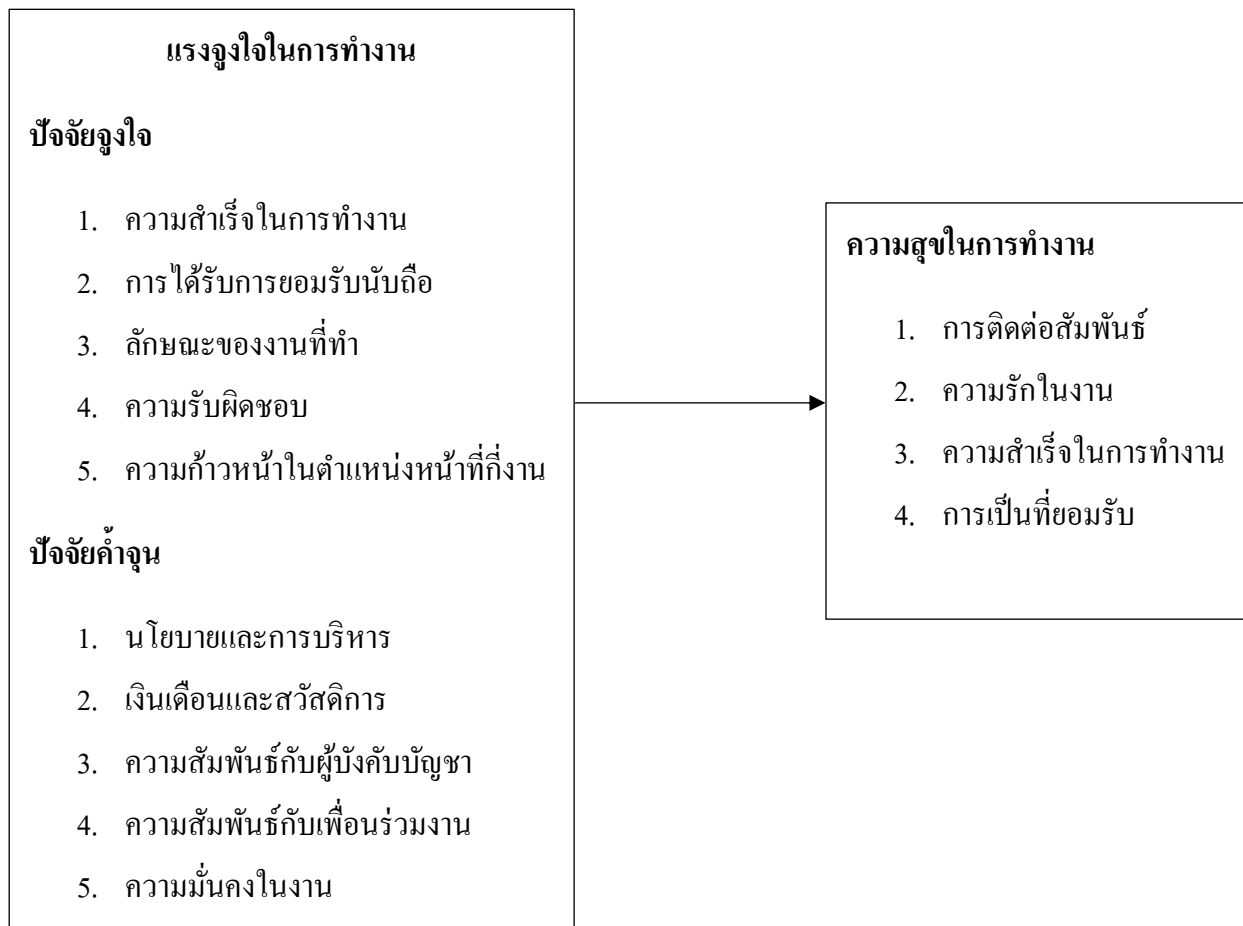
Manion (2003, อ้างถึงใน กุลธิดา ไทยสุริโย, 2562) ได้อธิบายไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการการเรียนรู้และการมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนผ่านพฤติกรรมและอารมณ์ในเชิงบวกที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ตามมุมมองแนวคิดของ Manion ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) 2) ความรักในงาน (Love of the work) 3) การสำเร็จในการทำงาน (Work achievement) 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

เดล นาร์เนกี (2539, อ้างถึงใน จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ, 2565) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข จากหนังสือเรื่องวิธีทำงานให้สนุกและสร้างสุขในชีวิต (How to enjoy your life and your job) โดยแบ่งองค์ประกอบวิธีการทำงานพร้อมกับมีความสุข ดังนี้ 1) สร้างทัศนคติเชิงบวก 2) สร้างนิสัยอันดีในการทำงาน 3) ขจัดความเบื่อหน่ายและความอ่อนล้า 4) เพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิต 5) จัดการการใส่ร้าย 6) ใจเขาใจเรา 7) สร้างความชื่นชอบ ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

ฉันทิณันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ไว้ 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับสุรินทร์ นิยมางกูร และคณะ (2563) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ไว้ 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ และสุขชัย เหมือนโพธิ์ และคณะ (2566) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุข มีดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ เมื่อบุคคลได้ทำงานที่ตนมีความชอบและรู้สึกเพลิดเพลินไปกับกระบวนการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และยังเป็นโอกาสในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากประสบการณ์ที่ได้รับ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ซึ่งสังเคราะห์แล้วสอดคล้องกับแนวคิด Manion (2003, อ้างถึงใน กุลธิดา ไทยสุริโย, 2562) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงสามารถสรุปปัจจัยองค์ประกอบได้ดังนี้ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในการทำงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวนทั้งหมด 4,779 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ณ วันที่ 9 พฤษภาคม 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 370 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey and Lee (1992, อ้างถึงในนรินทร์ สมทองและคณะ, 2559) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งอยู่ในระดับดีถึงดีมาก ตามวิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างข้างต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Method) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น คำถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Check-list) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน คำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ คำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยก้ำจุน ด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน คำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา / ปวส. จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพนักงานชั่วคราว/ลูกจ้างรายวัน จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
ปัจจัยจูงใจ				
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.91	0.586	มาก	4
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.84	0.611	มาก	5
3.ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.93	0.524	มาก	3
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.548	มาก	1
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.48	0.703	มาก	9
ปัจจัยค่าจูน				
1.ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69	0.668	มาก	8
2.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.40	0.689	ปานกลาง	10
3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.77	0.686	มาก	6
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.660	มาก	2

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
5.ด้านความมั่นคงในงาน	3.72	0.689	มาก	7
รวม	3.79		มาก	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และเมื่อพิจารณารายด้าน ระดับความคิดเห็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.548 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.689

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.05	0.593	มาก	1
2.ด้านความรักในงาน	4.00	0.538	มาก	3
3.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.610	มาก	2
4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.89	0.607	มาก	4
รวม	3.99		มาก	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณารายด้าน ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.593 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.607

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β)	t	สรุปผลการทดสอบ
H1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.232	4.347	สนับสนุน
H2 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.019	.370	ไม่สนับสนุน

	สมมติฐานอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	ค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง (β)	t	สรุปผลการ ทดสอบ
H3	แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ	0.015	.410	ไม่สนับสนุน
H4	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ	0.232	5.245	สนับสนุน
H5	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.057	1.193	ไม่สนับสนุน
H6	แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร	0.044	.921	ไม่สนับสนุน
H7	แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-0.106	-2.511	สนับสนุน
H8	แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.083	1.822	ไม่สนับสนุน
H9	แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.218	5.272	สนับสนุน
H10	แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน	0.221	5.084	สนับสนุน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน, แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ, แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรและสนับสนุนสมมติฐานในทางกลับกัน แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีอิทธิพลและส่งผลผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความสุขในการทำงานและสนับสนุนสมมติฐาน ส่วนแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ทำ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและไม่สนับสนุนสมมติฐาน

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาโดยภาพรวมแรงจูงใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงหน้าที่และบทบาทของตนอย่างชัดเจน ความรับผิดชอบเป็นหนึ่งในปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่แท้จริง และมีบทบาทต่อความสุขในการทำงานระยะยาว ช่วยเสริมสร้างความรู้สึภาคภูมิใจและความพึงพอใจของพนักงาน ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก แม้เงินเดือนจะเป็นปัจจัยพื้นฐาน แต่เมื่อบุคลากรรู้สึกค่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอ จะกลายเป็นตัวแปรที่บั่นทอนความสุขในการทำงาน ซึ่งสะท้อนว่าการบริหารค่าตอบแทนควรมีความเป็นธรรมและสอดคล้องกับภาระงานจริง

จากการสรุปผลการศึกษางานวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ศรีนุกูล และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งพบว่าผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ชุติมา จิรนนท์วัฒนา (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน

จากผลการศึกษาภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารที่ดี ความเข้าใจกัน และบรรยากาศที่เป็นมิตร ช่วยลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก บุคลากรเห็นว่าการได้รับการยอมรับจากผลงานที่ทำสำเร็จเป็นสิ่งที่เป็นที่บุคลากรให้ความสำคัญ แต่บุคลากรบางส่วนรู้สึกว่าการได้รับงานเพิ่มไม่ได้มาพร้อมกับแรงจูงใจหรือผลตอบแทนที่ชัดเจน หรืออาจเกิดจากความกังวลเรื่องภาระงาน ความไม่มั่นใจในศักยภาพตนเอง หรือการขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน จึงทำให้มุมมองต่อการรับผิดชอบงานมากขึ้นไม่เชื่อมโยงกับความสุขโดยตรง

จากการสรุปผลการศึกษางานวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา ปานาเต และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งพบว่าผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุรินทร์ นิยมางกูร และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งพบว่าผลการวิจัย ความสุขในการทำงานโดยรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์

อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกมั่นคงภายใน การมีคุณค่าในงาน และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Abraham Maslow (1943, อ้างถึงใน ณริศราเวทยานนท์, 2566) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากการแสวงหาการเติมเต็มในลำดับขั้นความต้องการ เช่น การได้รับการยอมรับและการเติมเต็มตนเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน พลอยไพลิน สุขอกัย, 2558) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการมีความก้าวหน้าในงาน ล้วนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน

ในทางตรงกันข้าม แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการกลับพบว่ามีความสัมพันธ์ผกผันกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อันอาจสะท้อนว่าพนักงานมีความรู้สึกที่เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับภาระงานหรือความพยายามที่ทุ่มเท ซึ่งนำไปสู่ความไม่พอใจแฝง หรือสะท้อนว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสร้างความสุขในการทำงานในระยะยาว ประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน พลอยไพลิน สุขอกัย, 2558) ที่จัดให้เงินเดือนเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ซึ่งหากขาดหรือไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่เมื่อมีอยู่แล้วก็ไม่เพียงพอที่จะสร้างความสุขหรือแรงจูงใจในระยะยาว หากไม่มีการเติมเต็มในด้านอื่นร่วมด้วย

ขณะเดียวกันกลับพบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจสะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของบริบทองค์กรที่พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานด้านความมั่นคง ความสำเร็จ และความรับผิดชอบมากกว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหรือภาพลักษณ์ภายนอก ทั้งนี้ สาเหตุอาจมาจากความคาดหวังที่แตกต่าง หรือการรับรู้บทบาทของตนที่เน้นการปฏิบัติงานมากกว่าการเติบโตในเชิงโครงสร้าง

จากการสรุปผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจบางด้านในงานวิจัยนี้ เช่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานของ ชูติมา จิรนันท์วัฒนา(2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และ

ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ขณะที่ด้านอื่นไม่ส่งผล นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ปริญญา ปานาเด และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งพบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการองค์กรต่อการสร้างความสุขในที่ทำงาน รวมถึงส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพัน และความพร้อมที่จะเติบโตและพัฒนาไปพร้อมกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งมีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ส่งเสริมความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ควบคู่กับการให้การยอมรับและชื่นชมอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง และเพิ่มพูนความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน
2. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในทีม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ทบทวนและพัฒนาระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากภาระงานที่หนักและกดดัน ค่าตอบแทนที่ได้กับสภาวะทางสุขภาพจิตที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
4. ปรับปรุงนโยบายการบริหารให้ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ลดช่องว่างระหว่างการสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติจริง ด้วยนโยบายที่สอดคล้องกับงานในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปสามารถขยายขอบเขตในการศึกษาของกลุ่มประชากรให้กว้างขึ้น เพื่อสะท้อนผลการวิจัยที่มีขอบเขตขยายใหญ่ขึ้น
2. เพื่อเพิ่มมุมมองที่หลากหลาย งานวิจัยครั้งต่อไปสามารถขยายขอบเขตศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานควบคู่กับแรงจูงใจ
3. การวิจัยครั้งต่อไปสามารถประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีมิติรอบด้านยิ่งขึ้นในการวิเคราะห์แรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม* [การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. ห้องสมุดดิจิทัลมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
[HTTP://ETHESISARCHIVE.LIBRARY.TU.AC.TH/THESIS/2019/TU_2019_6103010036_11577_12460.PDF](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2019/TU_2019_6103010036_11577_12460.PDF)
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* [วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ห้องสมุดดิจิทัลมหาวิทยาลัยบูรพา.
[HTTPS://IR.BUU.AC.TH/DSPACE/HANDLE/1513/700](https://ir.buu.ac.th/dspace/handle/1513/700)
- ชรินทร์ธร ศรีวิชัยมูล. (2566). *การปรับปรุงค่าประสิทธิผลโดยรวมของเครื่องจักรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ด้วยการประยุกต์ใช้การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน*. [ปริญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
[HTTPS://CMUDC.LIBRARY.CMU.AC.TH/FRONTEND/INFO/ITEM/DC:169552](https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/info/item/dc:169552)
- ชุติมา จิรนนท์วัฒนา. (2561). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร*. [สารนิพนธ์ปริญามหาบัณฑิตไม่ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหิดล]. [HTTPS://ARCHIVE.CM.MAHIDOL.AC.TH/HANDLE/123456789/3097](https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3097)
- ณิสรรา เวทยานนท์. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี*. [สารนิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล]. [HTTPS://ARCHIVE.CM.MAHIDOL.AC.TH/HANDLE/123456789/5327](https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/5327)
- ณัฐนันท์ ศรีบุญกุล. (2565). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. [สารนิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
[HTTPS://GSMIS.SNRU.AC.TH/E-THESIS/THESIS_DETAIL?R=63426423104](https://gsmis.snruc.ac.th/e-thesis/thesis_detail?R=63426423104)
- นรินทร์ สมทอง และ สุทธาทิพย์ คำธรรพพัฒน์กุล. (2559). ปัจจัยด้านการจัดการข้อร้องเรียนและความพึงพอใจของลูกค้าที่มีอิทธิพลต่อการสนับสนุนธุรกิจท่องเที่ยวในประเทศไทย. *วารสารคุณูปบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 6(2), 76–90. [HTTPS://SO05.TCI-THAIJO.ORG/INDEX.PHP/PHDSSJ/ARTICLE/VIEW/66681](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PHDSSJ/article/view/66681)
- ปริญญา ปานาเด และ ฐิตารีย์ ศรีมงคล. (2567). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 14(3), 180–194.
[HTTPS://SO04.TCI-THAIJO.ORG/INDEX.PHP/NEUARJ/ARTICLE/VIEW/273122](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NEUARJ/article/view/273122)

- ปัญญา อัครนิบุตร. (2565). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจ ให้บริการด้านท่าอากาศยาน GENERATION Y* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล]. [HTTPS://ARCHIVE.CM.MAHIDOL.AC.TH/HANDLE/123456789/4341](https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4341)
- พงศ์ชัย ญัฐโสภณ. (2566). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง*. [วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. ห้องสมุดดิจิทัลมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
[HTTPS://DIGITAL.LIBRARY.TU.AC.TH/TU_DC/FRONTEND/INFO/ITEM/DC:314875](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/info/item/dc:314875)
- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). *การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. [HTTP://DSpace.BU.AC.TH/JSPUI/HANDLE/123456789/1914](http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1914)
- พิชชาภรณ์ เรืองสุทธา. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล]. [HTTPS://ARCHIVE.CM.MAHIDOL.AC.TH/HANDLE/123456789/4582](https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4582)
- ภินันท์ชนา สมคำ. (27 กรกฎาคม 2567). เมื่อ *WORK-LIFE (ไม่) BALANCE* ร่วงพัง แต่ยังไม่ทันจบ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. [HTTPS://WWW.THAIHEALTH.OR.TH/?P=368741](https://www.thaihealth.or.th/?p=368741)
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และอังคณา ธนาภาพพันธุ์. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 15(2), 130–145.
[HTTPS://SO05.TCI-THAIJO.ORG/INDEX.PHP/PIMJOURNAL/ARTICLE/VIEW/257067](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/257067)
- สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี. (2567). *ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี*. *JOURNAL OF ROJKAENSARN ACADEMI*, 9(6), 101–117.
[HTTPS://SO02.TCI-THAIJO.ORG/INDEX.PHP/JRKSa/ARTICLE/VIEW/267894](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jrksa/article/view/267894)
- สุรินทร์ นิยมางกูร, พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, วัชรินทร์ ชาญศิลป์ และพิเชฐ ทั้งโต. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเองและหลักจริยธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 114–125.
[HTTPS://SO03.TCI-THAIJO.ORG/INDEX.PHP/JSSR/ARTICLE/VIEW/249537](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/249537)