

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์  
(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

WORK MOTIVATION AFFECTING WORK HAPPINESS OF EMPLOYEES AT  
DELTA ELECTRONICS (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED

พงศกร เทียนไทย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pongsakorn Thianthai

Email: p.thianthai@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน และการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล และความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะงาน (รายเดือน/รายวัน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ คือ พนักงานบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 395 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 245 คน คิดเป็น ร้อยละ 62 มีอายุ 25 – 40 ปี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 มีระดับ การศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 62 มี รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 173 คิดเป็นร้อยละ 43.8

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือน

และสวัสดิการ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, พนักงานบริษัท

## **ABSTRACT**

The study on "Work Motivation Affecting Work Happiness of Delta Electronics (Thailand) Public Company Limited Employees" aims to investigate the relationship between work motivation and work happiness. Within the context of Delta Electronics (Thailand) Public Company Limited, employees' motivations encompass various aspects such as the recognition, responsibilities, advancement, salary and benefits, working conditions, and supervision. The happiness at work is comprised of elements like arousal, pleasure and self-validation. This research also categorizes its analysis based on personal factors, which include gender, age, marital status, education level, job status (monthly/daily), and average monthly income. The research focuses on the employee population of Delta Electronics (Thailand) Public Company Limited. The sample size for this study consisted of 395 individuals who completed the provided questionnaire. The questionnaire served as the primary instrument for data collection. Subsequently, a computer program was utilized for data analysis. This analysis encompassed the determination of frequency, percentage, mean, and standard deviation values.

The research found that work motivation affects the happiness of Delta Electronics (Thailand) Public Company Limited employees. There were 395 respondents, with 245 females (representing 62 percent). The majority of respondents were aged 25-40 years (283 people, 71.6 percent). In terms of marital status, the majority were single (209 people, 52.9 percent). Educational attainment revealed that most had a bachelor's degree (238 people, 60.3 percent). In terms of employment type, the majority were monthly employees (245 people, 62 percent). Concerning monthly income, 173 people (43.8 percent) had an income of 25,001 – 35,000 baht.

The research found that the overall work motivation of Delta Electronics (Thailand) Public Company Limited employees was at a high level. When considering specific aspects, the salary and benefits aspect had the highest agreement level, followed by the aspects of recognition, advancement, responsibility, supervision, and working conditions.

The research found that Employee happiness at Delta Electronics (Thailand) Public Company Limited was generally high. When examining specific aspects, arousal and pleasure received the highest levels of agreement, followed by the aspects of self-validation.

**Keywords:** Work Motivation, Work Happiness, Employees

## บทนำ

ในช่วง 2 ถึง 3 ปีที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าตามตัวเลขของรายงานประจำปีจำนวนพนักงานจะเพิ่มมากขึ้น แต่ปัญหาภายในคือมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนคนหรือการโยกย้ายตำแหน่งในบริษัทอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ต้องมีการรับคนใหม่เข้ามาและต้องมีการสอนงานอยู่ตลอด ทำให้เกิดภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิมเนื่องจากจำนวนคนไม่เพียงพอ ยังมีภาระที่จะต้องสอนงานให้กับคนใหม่อีกด้วย จากการสอบถามเพื่อนร่วมงานท่านอื่นที่ได้มีการโยกย้ายตำแหน่งหรือลาออกไปหลายคนกล่าวว่าเกิดจากการไม่มีความสุขในที่ทำงาน บรรยากาศการทำงาน เพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกแผนก หัวหน้างาน เป็นต้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในปัญหานี้ว่าความสุขในการทำงานมีผลมาจากปัจจัยใดที่เป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลกับความสุขในการทำงาน

จากปัญหาการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของประเด็นแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จึงเกิดเป็นการค้นคว้าในหัวข้อแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาแรงจูงใจการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความสุข และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบไปด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, สถานะงาน (รายเดือน/รายวัน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน และการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีจำนวนประชากรอยู่ที่ 20,022 คน โดยอ้างอิงจากรายงานประจำปี 2565 และผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 395 คน ซึ่งคำนวณจากการใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ร้อยละ 95

ขอบเขตด้านระยะเวลา การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566



ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg F., Mausner B., & Snyderman B. B. (1959)) เป็นทฤษฎีที่เสนอว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสองอย่างที่แตกต่างกัน ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบไปด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ, สภาพการทำงาน, นโยบายบริษัท, ความมั่นคงในหน้าที่การงาน, การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, วัฒนธรรมองค์กร

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Emiliana R. Simon-Thomas ได้เขียนบทความในปีค.ศ. 2018 เกี่ยวกับแบบจำลอง PERK ว่าเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขที่เน้นองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย (Purpose), การมีส่วนร่วม (Engagement), ความยืดหยุ่น (Resilience) และความเมตตา (Kindness)

Hackman และ Oldham ได้เสนอทฤษฎีแบบจำลองลักษณะงาน (Job Characteristics Model หรือ JCM) โดยเสนอลักษณะของงาน 5 ประการที่นำไปสู่ความสุขในการทำงาน ดังนี้ ทักษะที่หลากหลาย, เอกลักษณะของงาน, ความสำคัญของงาน, ความเป็นอิสระ และคำติชม

Deci E. L. และ Ryan R. M. (1985, 2000) ได้เสนอทฤษฎีการกำหนดใจตนเองโดยกล่าวถึงความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาที่เมื่อได้รับความพึงพอใจแล้ว จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขของแต่ละบุคคล รวมไปถึงประสบการณ์ในการทำงานด้วย ประกอบไปด้วย ความเป็นอิสระ, ความสามารถและความสัมพันธ์

Bakker A. B. และ Demerouti E. (2007) ได้เสนอแบบจำลองความต้องการงาน-ทรัพยากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานไว้ดังนี้ ความต้องการงาน และทรัพยากรในการทำงาน

ทฤษฎีการสร้างงาน (Job crafting) ของ Wrzesniewski และ Dutton (2001) ประกอบไปด้วย 3 หลักการดังนี้ การสร้างงาน, การสร้างความสัมพันธ์ และการสร้างองค์ความรู้

Workplace Happiness ของ Sahatorm Petvirojchai กล่าวในบทความว่าความสุขในที่ทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

### ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีโรงงานอยู่ในประเทศไทย 2 แห่ง คือ ตั้งอยู่ในเขตนคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ และตั้งอยู่ในเขตนคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา นอกจากนี้ยังมีโรงงานในต่างประเทศ ได้แก่ อินเดีย สโลวาเกีย และเมียนมา โดยแบ่งการดำเนินงานเป็น 3 กลุ่มดังนี้

(1) กลุ่มผลิตภัณฑ์เพาเวอร์อิเล็กทรอนิกส์ (Power Electronics) ประกอบด้วย กลุ่มผลิตภัณฑ์ Power and Systems, กลุ่มผลิตภัณฑ์ Fan & Thermal Management และกลุ่มผลิตภัณฑ์ Electrics Vehicle Solution

(2) กลุ่มผลิตภัณฑ์อัตโนมัติ (Automation) ได้แก่ อุปกรณ์อัตโนมัติสำหรับภาคอุตสาหกรรม ระบบจักรกลอัตโนมัติ ระบบโรงงานอัจฉริยะ เช่น เซอร์อัจฉริยะ ระบบอัตโนมัติสำหรับอาคาร ระบบแสงสว่าง และระบบเฟ้าระวังอัตโนมัติสำหรับอาคาร

(3) Infrastructure Group ประกอบด้วย กลุ่มผลิตภัณฑ์ ICT Infrastructure, กลุ่มผลิตภัณฑ์ Energy Infrastructure Solutions

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน โรงงานนิคมบางปู ประกอบด้วย โรงงาน 1: 3,206 คน, โรงงาน 3: 3,247 คน และ โรงงาน 5: 6,693 คน และ โรงงานเวดโกรว์ ประกอบด้วย โรงงาน 6: 6,876 คน

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักขมี สุดดี (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 แสดงว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

นฤมล แสวงผล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความมุ่งมั่นในงาน

กิ่งดาว เหมือนเสน (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ดวงพร หน่อคำ (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับความสุขในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์จิตเวช กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 แสดงให้เห็นว่า นักสังคมสงเคราะห์จิตเวชมีความสุขในด้านความก้าวหน้าในงานมาก และมองเห็นความก้าวหน้าในการทำงาน

สุทธภากร ตีร์ชชานนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ด้าน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง และการรู้จักวางแผน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ชุตินา ศรีเสริม โภค (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่า 3.04

ศรีนวล แดงภู (2561) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในการทำงานของบริษัทมหาชนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

จงรักไทย เพลวทอง (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

### วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงสำรวจและใช้การเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท บริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่าง ทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (Yamane, 1973) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากการคำนวณได้ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ต้องสำรวจเท่ากับ 392.16 คน ดังนั้นจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 395 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้ แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ทำได้โดยสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นและตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา วัตถุประสงค์โดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

- (1) ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้
- (2) ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) แจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการแจก
- 2) ตอบข้อซักถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจเกิดข้อสงสัยแล้วต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
- 3) รวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจความสมบูรณ์ ความถูกต้อง แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) 2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 395 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเพศชายจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ส่วนใหญ่มีอายุ 25–40 ปี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาคืออายุ 41–56 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และอายุไม่เกิน 24 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2, สถานภาพหม้าย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1, สถานภาพหย่า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาอยู่ที่มัธยมศึกษา/ ปวช. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2, ระดับการศึกษาอยู่ที่อนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7, ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และระดับการศึกษาอยู่ที่ต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 62 รองลงมาคือเป็นพนักงานรายวัน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 25,001–35,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1, มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001–25,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

### สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 395 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 62 มีอายุ 25–40 ปี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ



ละ 52.9 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 62 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 173 คิดเป็นร้อยละ 43.8

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

### อภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

**การได้รับการยอมรับนับถือ** โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับทำให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น และท่านรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมของท่านในองค์กรมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าการพยายามและความสำเร็จของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน, การยกย่องที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการส่วนตัวของท่าน และท่านได้รับการตอบรับในเชิงบวกหรือคำชมบอຍจากผลงานที่ท่านทำตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนวล แดงภู (2561) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนพบว่า ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในการทำงานของบริษัทมหาชนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

**ความรับผิดชอบ** โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในงานของท่านสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลและเป้าหมายของท่าน และท่านพอใจกับระดับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญส่งผลให้ท่านมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้น, ท่านมีโอกาสและโอกาสในการตัดสินใจงานการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย, องค์กรได้มีการสื่อสารถึงจุดประสงค์และความ

คาดหวังเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน, ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการเสนอและใช้แนวคิดใหม่ในการทำงานในขอบเขตความรับผิดชอบของท่าน และท่านได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำหรือหัวหน้าทีม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขมี สุคติ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

**ความก้าวหน้า** โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในอาชีพและการเติบโตมีความสำคัญต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของท่าน และโอกาสในการเลื่อนไปตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก คือ ในแผนกของท่านมีโอกาสดีที่ชัดเจนว่าจะสามารถก้าวหน้าในการทำงาน, ท่านได้รับการฝึกอบรมที่สนับสนุนการเติบโตและความก้าวหน้าของท่าน, ท่านพึงพอใจกับความโปร่งใสและความยุติธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง, ท่านพึงพอใจกับความโปร่งใสและความยุติธรรมในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และองค์กรของท่านให้ความสำคัญและลงทุนกับทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร หน่อคำ (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับความสุขในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์จิตเวช กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 แสดงให้เห็นว่า นักสังคมสงเคราะห์จิตเวชมีความสุขในด้านความก้าวหน้าในงานมาก และมองเห็นความก้าวหน้าในการทำงาน

**เงินเดือนและสวัสดิการ** โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ เงิน โบนัสและการขึ้นเงินเดือนรายปีที่ท่านได้รับเป็นแรงกระตุ้นในท่านปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น, ท่านมีความพึงพอใจกับผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การรักษาพยาบาล วันลาพักร้อน เป็นต้น, ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกันมีความสำคัญต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของท่าน, องค์กรให้ความสำคัญและลงทุนกับความเป็นอยู่ที่ดีและความมั่นคงทางการเงินของท่าน, ท่านมีความพอใจกับโครงสร้างและนโยบายค่าตอบแทนโดยรวมขององค์กร และท่านมีความรู้สึกพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการในปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก คือ องค์กร ได้มีการสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานผ่านการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ศรีเสริม โภค (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่า 3.04

**สภาพการทำงาน** โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่น่าอยู่และได้รับการดูแลมีความสำคัญต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของท่าน, สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัยเอื้อต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ, ท่านมีความ

พึงพอใจกับความสะดวกสบายทางกายภาพและการยศาสตร์ของพื้นที่ที่ท่านทำงานอยู่, ท่านได้รับทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานของท่านอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ, องค์กรได้เปิดรับฟังความเห็นและข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและมีการจัดการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ, ท่านมีความพึงพอใจกับความพร้อมใช้งานและการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ เป็นต้น และองค์กรมีมาตรการจัดการกับปัญหาความเครียดจากการทำงานและอาการหมดไฟในการทำงานของพนักงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงรักไทย เปลวทอง (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

**การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล** โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าการสื่อสารกับหัวหน้างาน ได้อย่างเปิดเผยและมีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของท่าน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจกับการกำกับดูแลและคำแนะนำจากหัวหน้างานของท่าน, หัวหน้างานของท่านได้สื่อสารเป้าหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานปฏิบัติงานกับท่านอย่างชัดเจน, ท่านเชื่อว่าหัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมและเป็นกลางในการประเมินผลงานของท่านและให้โอกาสในความก้าวหน้า, ท่านได้รับข้อเสนอแนะและคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์จากหัวหน้างานอยู่เสมอเพื่อช่วยให้ท่านปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น, หัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ และท่านรู้สึกสบายใจที่จะเข้าหาหัวหน้างานเมื่อเกิดข้อกังวล สงสัยหรือความคิดเห็น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งดาว เหมือนเสน (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน และความริ้นรมย์ในการทำงาน ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

**ความริ้นรมย์ในการทำงาน** โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อว่าความริ้นรมย์หรือความตื่นตัวในการทำงานมีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน, ท่านมีความเชื่อว่าระดับความริ้นรมย์ในที่ทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขโดยรวมของท่าน, ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขโดยรวมของท่านในที่ทำงาน, ท่านรู้สึกว่าการริ้นรมย์ในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของท่าน, การที่ท่านได้รับงานที่มีท้าทายทำให้ระดับความริ้นรมย์ในที่ทำงานและมีความสุขในการทำงานสูงขึ้น และท่านมองหาโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายเพื่อรักษาความสนุก ความกระตือรือร้นในการทำงานและการมีส่วนร่วมของท่าน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก คือ ท่านคิดเห็นว่าความริ้นรมย์ในที่ทำงานของแผนกที่ท่านสังกัดมีระดับที่เหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อยู่

ประเสริฐ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 แสดงว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

**ความพึงพอใจในงาน** โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับการได้รับความสุขจากการทำงาน, ท่านมีความเชื่อว่าการได้รับความสุขในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมที่มากขึ้น, ท่านมีความเชื่อว่าสภาพแวดล้อมเชิงบวกในการทำงานมีส่วนสำคัญที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานโดยรวมของท่าน และท่านมีความเชื่อว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ความเป็นอยู่และมีความสุขโดยรวมของท่านดีขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับโอกาสในการพบกับความสุขในการทำงานปัจจุบันของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรับผิดชอบในงาน

**ความกระตือรือร้นในการทำงาน** โดยรวมมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ จากประสบการณ์ของท่าน ความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน บรรยากาศ และความสุขในการทำงานของท่าน, ท่านมีความเชื่อว่าการกระตือรือร้นในการทำงานมีส่วนส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาส่วนบุคคลในที่ทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานมีส่วนให้ความกระตือรือร้นในการทำงานของท่าน, การที่ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จมีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น, ความกระตือรือร้นในการทำงานของท่านมีความสำคัญต่อความสุขโดยรวมของท่านเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน, ท่านคิดว่าการตอบสนองและคำวิจารณ์จากหัวหน้างานมีผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของท่าน และท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ด้านประกอบด้วย ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง และการรู้จักวางแผน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีกิจกรรมที่มีการยกย่อง ชื่นชมในความสำเร็จของพนักงานอย่างเปิดเผย เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงการชื่นชมทั้งจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน
2. ความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ คือ มอบหมายให้พนักงานเป็นเจ้าของโครงการหนึ่ง โดยให้อำนาจตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการดำเนินการ ให้พนักงานตัดสินใจ และเห็นผลลัพธ์ของงานของพวกเขาเอง
3. ความก้าวหน้า ข้อเสนอแนะ คือ แผนพัฒนาอาชีพโดยระบุโอกาสความก้าวหน้าที่จะเป็นไปได้และทักษะที่จำเป็น มีการจัดการฝึกอบรมข้ามสายงานเพื่อขยายขอบเขตทักษะของพนักงาน

4. เงินเดือนและสวัสดิการ ข้อเสนอแนะ คือ ประเมินมาตรฐานอุตสาหกรรมสำหรับค่าตอบแทนเป็นประจำเพื่อให้แน่ใจว่าโครงสร้างเงินเดือนขององค์กรยังคงสามารถแข่งขันได้

5. สภาพการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่จำเป็นให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงได้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ข้อเสนอแนะ คือ จัดฝึกอบรมหัวหน้างานเกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาจะสามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับทีมของตนได้

7. ความรู้ในนรรยาในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ จัดการแข่งขันกระชับมิตรหรือความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับงานหรือโครงการ เสนอรางวัลหรือการยอมรับให้กับผู้ชนะเพื่อสร้างความรู้สึกรักของการแข่งขันและความสำเร็จ

8. ความพึงพอใจในงาน ข้อเสนอแนะ คือ ให้พนักงานเลือกเวิร์กช็อปหรือกิจกรรมการฝึกอบรมที่พวกเขาสนใจ แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงก็ตาม การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ก็เป็นเรื่องที่น่าพึงพอใจ

9. ความกระตือรือร้นในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ให้แต่ละบุคคลตั้งเป้าหมายที่สมจริงและติดตามความก้าวหน้า แสดงความยินดีเหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพิ่มเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลให้มากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนา ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จะสามารถช่วยให้ได้รับข้อมูลในเชิงลึก และสามารถเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน

2. ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานในด้านอื่น ๆ ที่เหลืออยู่เพิ่มเติม เพื่อหาระดับความเห็นของพนักงานว่าปัจจัยอื่น ๆ มีผลกับความสุขในการทำงานอย่างไร ผ่านการใช้เครื่องมือที่กล่าวไปข้างต้น

### เอกสารอ้างอิง

กิ่งดาว เหมือนเสน (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จรงค์ไทย เปลวทอง (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. งานวิจัยเพื่อการพัฒนาเป็นประจำ. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชุตินา ศรีเสริม โภค (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ดวงพร หน่อคำ (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับความสุขในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์จิตเวช กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นฤมล แสงผล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพ็ชร์ดีร์ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลักขมี สุดดี (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีนวล แดงภู และอารง สุทธศาสตร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน. รณยสาร สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สุทธภากรดิรัชชานนท์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วารสาร ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Deci E.L. & Ryan R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York.
- Emiliana R. Simon-Thomas (2018). The Four Keys to Happiness at Work. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2565. จากเว็บไซต์ <https://www.humean.org/wp-content/uploads/2019/06/the-four-keys-to-happiness-at-work-greater-good-magazine.pdf>
- Hackman J.R. & Oldham G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), p. 205 – 279.
- Herzberg F., Mausner B. & Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley.
- J. Richard Hackman & Greg R. Oldham (1976). *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*. Academic Press, Inc.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396
- Sahatom Petvirojchai (9 July 2564). Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2566. จากเว็บไซต์ <https://th.hrmote.asia/tips/workplace-happiness-210708/#i>
- Taro Yamane (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.
- Vroom, W.H. (1964). *Working and Motivation*, New York: John Wiley and Sons, Inc., p. 99
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.