

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

THE MOTIVATING FACTORS IN JOB PERFORMANCE THAT INFLUENCE
WORK HAPPINESS OF PERSONNEL AT THE OFFICE OF
THE PERMANENT SECRETARY OF THE MINISTRY OF COMMERCE

รมิดา ชุศักดิ์ตระกูลชัย
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Ramida Chusaktrakunchai

Email : 6614991027@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 350 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 เป็นข้าราชการ จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 และมีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

ด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ได้ร้อยละ 79.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความสุขในการทำงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

ABSTRACT

The objectives of research study were: 1) to study The Motivating Factors in Job Performance That Influence Work Happiness of Personnel at The Office of The Permanent Secretary of the Ministry of Commerce. 2) to study the relationship model of Motivating Factors in Job Performance That Influence Work Happiness of Personnel at The Office of The Permanent Secretary of the Ministry of Commerce. The populations used in the study were 350 personnel of the Office of the Permanent Secretary of Ministry of Commerce, Statistics used in data analysis are Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results can be found out most respondents were female, 253 people amounts to 72.3%, 31 - 40 years of age, 143 people amounts to 40.9%, graduated with bachelor's degree, 175 people amounts to 50.0%, average incomes 20,001 – 30,000 Baht, 112 people amounts to 32.0%, government officials 273 people amounts to 78.0% and having a working period of 11 years or more 111 people amounts to 31.7%. The Motivating Factors in Job Performance That Influence Work Happiness of Personnel at The Office of The Permanent Secretary of the Ministry of Commerce. found that the overall was high level. The highest level of opinion were In terms of responsibility.

The hypothesis testing results revealed that the four aspects of work motivation are positively correlated with job happiness among personnel at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce, with statistical significance at the 0.01 level. Furthermore, it was found that among the motivational factors, recognition has the greatest impact on job happiness, followed by organizational policies and management, responsibility, and lastly, job characteristics. These factors can collectively predict 79.6% of job happiness among personnel at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce, with statistical significance at the 0.05 level.

Keyword: The Motivating Factors in Job Performance, Work Happiness, Office of The Permanent Secretary of the Ministry of Commerce

บทนำ

ปัจจุบันสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันเพิ่มสูงขึ้น ผู้คนต้องเร่งพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง เพื่อรักษาตำแหน่งหน้าที่การงาน ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพและหนี้สินเพิ่มสูงขึ้น กดดันให้ต้องทำงานหนักขึ้น กระทั่งต่อสุขภาพกายและใจ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและสื่อสังคมออนไลน์ทำให้เกิดการเปรียบเทียบ ซึ่งนำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวล และเกิดภาวะหมดไฟได้

การลาออกของบุคลากรเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของภาครัฐในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ ความต่อเนื่องของกระบวนการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์กร ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรที่เหลืออยู่ อาจนำไปสู่การลาออกเพิ่มเติมได้

ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) พบว่า ในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงพาณิชย์เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากจำนวนข้าราชการที่ลาออกจากราชการในแต่ละปี พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี ได้แก่ ในปี พ.ศ. 2562 มีข้าราชการลาออกจำนวน 65 คน ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 66 คน ปี พ.ศ. 2564 จำนวน 85 คน ปี พ.ศ. 2565 จำนวน 99 คน และในปีล่าสุดคือ พ.ศ. 2566 มีจำนวนข้าราชการลาออกสูงถึง 112 คน

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่ชัดเจนว่า ข้าราชการในกระทรวงพาณิชย์จำนวนไม่น้อยมีความประสงค์ที่จะลาออกจากราชการเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
2. เพื่อศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
2. ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

3. ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

4. ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

5. ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงาน
ปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และ
ระยะเวลาในการทำงาน

2. ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง
พาณิชย์ ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ
และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ได้แก่ ด้านอารมณ์เชิงบวก
ด้านความผูกพัน ด้านความสัมพันธ์ ด้านการรับรู้ถึงคุณค่าของงาน และด้านความสำเร็จในงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

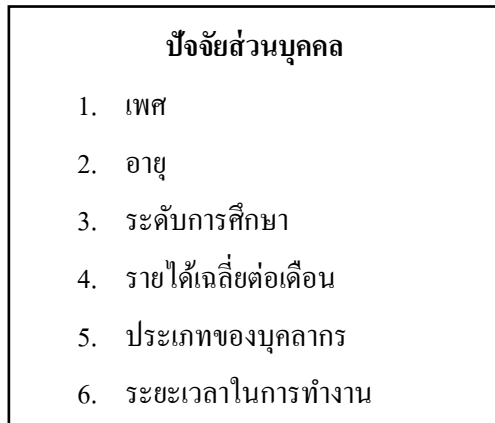
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เนื่องจากทราบจำนวนของ
บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่แน่นอน คือ 1,626 คน (ที่มา กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบ
จำนวนประชากรของ ทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 322 คนโดยกำหนดระดับ
ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัย
จึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 350 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

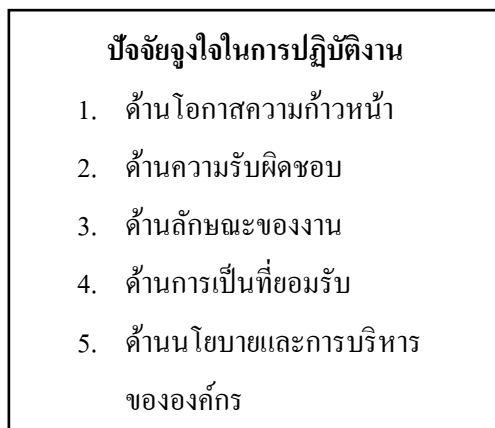
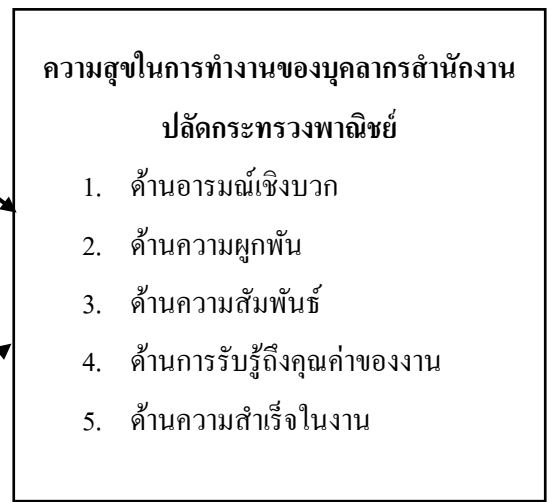
การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม พ.ศ.2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (X)



ตัวแปรตาม (Y)



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาคาดว่าจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาแนวทาง เพื่อรักษาคุณภาพและลดการลาออกของบุคลากรลดต้นทุนในการสรรหาบุคลากรใหม่และรักษาความต่อเนื่องในการทำงาน
2. ผลการศึกษาคาดว่าจะช่วยระบุและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจสิ่งที่บุคลากรต้องการได้อย่างตรงจุด
3. ผลการศึกษาคาดว่าจะประโยชน์ต่อองค์กรให้สามารถพัฒนาแนวทางนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถเพิ่มความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น และสามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพสูงให้กับองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) (1959) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ขณะที่ปัจจัยจูงใจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยจูงใจ 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร เนื่องด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์เป็นองค์กรภาครัฐที่มีมิติด้านปัจจัยจูงใจที่ครอบคลุมแล้ว เป็นส่วนมาก จึงได้เลือกมา 5 ด้าน เพราะทฤษฎีนี้จะช่วยให้สามารถแยกแยะปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานได้อย่างชัดเจน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎี PERMA Model เป็นโมเดลการสร้างความสุขในการทำงานของ Martin Seligman (2001) ซึ่งตีพิมพ์ในหนังสือที่ชื่อว่า Flourish โดยใช้ตัวย่อ PERMA เป็นตัวแทนขององค์ประกอบ 5 ส่วนที่จะทำให้เรามีความสุขมากขึ้นและยั่งยืน ซึ่งเป็นผลดีต่อการทำงาน ช่วยให้ทำผลงานได้มากขึ้น สร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ได้ดีขึ้น ได้แก่ P : Positive Emotion อารมณ์เชิงบวก รู้สึกพึงพอใจ รู้สึกมีแรงบันดาลใจ เพราะทำให้รู้สึกเพลิดเพลินกับชีวิตในปัจจุบัน E : Engagement การมีส่วนร่วมและความผูกพัน ต่อหน้าที่การงาน ต่อโครงการนั้น ๆ R : Positive Relationships การสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวก M : Meaning การรู้สึกถึงความหมายที่เรามีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร A : Achievement การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

เป็นหน่วยงานหลักภายใต้กระทรวงพาณิชย์ที่มีบทบาทสำคัญในการบูรณาการยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนเศรษฐกิจการค้าของประเทศไทย โดยมีวิสัยทัศน์เป็น " องค์กรบูรณาการยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจการค้าให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง " โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ตามกฎหมายกระทรวง เป็น 3 ส่วน ได้แก่ ราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย กอง/ศูนย์/สถาบัน/กลุ่ม จำนวนทั้งหมด 15 หน่วยงาน ราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานพาณิชย์จังหวัด จำนวนทั้งหมด 76 จังหวัด และราชการส่วนต่างประเทศ ประกอบด้วย สำนักงานพาณิชย์ในต่างประเทศ 3 แห่ง และคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลกและองค์การทรัพย์สินทางปัญญาโลก ณ นครเจนีวา 1 แห่ง จำนวนทั้งหมด 4 แห่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พลอยไพลิน สุขอภัย (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่

ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน มีภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน จะทำให้มีความสุขในการทำงานมาก

วิมลพรรณ คำนึ่ง (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน และความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน นั่นคือ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

ชุติมา จิรนนท์วัฒนา (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ โดยทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย

ฐปกร รัศมี (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก โดยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ และระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

ณัฐนันท์ ศรีบุญ (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นการบริหารงานในองค์กรที่มีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม รวมไปถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรเหมาะสมและปฏิบัติได้

พงศ์ชัย ณัฐฐโสภณ (2566) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติของบุคคลมากที่สุด อธิบายได้ว่าถ้าลักษณะงานมีความสร้างสรรค์และท้าทายเพิ่มขึ้น ทัศนคติของบุคคลจะเพิ่มขึ้นเช่นกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 1,626 คน (ที่มา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนของ ทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 322 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำ QR Code แบบสอบถาม ให้กับบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 คน เมื่อได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามแล้วจะนำมาตรวจสอบความ

ถูกต้องและความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 350 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 เป็นข้าราชการ จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 และมีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านโอกาสความก้าวหน้า ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการรับรู้ถึงคุณค่าของงาน ด้านความผูกพัน และด้านอารมณ์เชิงบวก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีเพื่อให้งานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ท่านมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองเพื่อทำงานให้ดียิ่งขึ้น ท่านสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านรับผิดชอบในงานที่ท่านทำและสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถทำงานแล้วเสร็จก่อนกำหนดระยะเวลาดำเนินการอยู่เสมอ ท่านคิดว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา จิรนนท์วัฒนา (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ โดยทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกับทีมทำให้ท่านได้รับการยอมรับมากขึ้น ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและให้การยอมรับในความสามารถของท่าน ท่านเห็นว่าท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีในที่ทำงานและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นที่เคยประสานงานกับท่าน ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาสำหรับผลงานที่ท่านทำ ท่านสามารถแสดงออกถึงความคิดเห็นของตนเองได้โดยไม่กลัวว่าจะถูกปฏิเสธ ท่านรู้สึกสบายใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมต่าง ๆ ในองค์กร ท่านได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐปกร รัศมี (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก โดยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ และระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการสร้างความพึงพอใจ ในการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและ

องค์การ ด้านลักษณะของงาน พบว่า ลักษณะของงานที่ท่านทำมีความท้าทายและน่าสนใจ งานของท่านช่วยให้ท่านใช้ทักษะและความสามารถได้อย่างเต็มที่ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านลักษณะของงานที่ท่านทำ ท่านพอใจในลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ท่านคิดว่าเวลาในการทำงานตามหน้าที่และที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ท่านทำ ท่านคิดว่างานของท่านมีความหลากหลายและไม่ซ้ำซาก ลักษณะงานของท่านเอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ชัย ญัฐฐโสภณ (2566) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติของบุคคลมากที่สุด อธิบายได้ว่าถ้าลักษณะงานมีความสร้างสรรค์และท้าทายเพิ่มขึ้น ทัศนคติของบุคคลจะเพิ่มขึ้นเช่นกัน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร พบว่า ท่านได้รับข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการทำงานขององค์กร นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย ผู้บริหารขององค์กรมีความโปร่งใสในการตัดสินใจและให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กร นโยบายขององค์กรมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ในปัจจุบัน นโยบายและแนวทางการบริหารช่วยให้การทำงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ท่านคิดว่านโยบายขององค์กรสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มีความชัดเจน ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ศรีบุญกุล (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นการบริหารงานในองค์กรที่มีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม รวมไปถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรเหมาะสมและปฏิบัติได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ท่านคิดว่าองค์กรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ท่านเห็นโอกาสในการรับผิดชอบงานที่ท้าทายเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อก้าวหน้าในสายอาชีพ ท่านคิดว่าองค์กรมีความชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอนและเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพของตัวเองกับผู้บังคับบัญชาได้ ท่านคิดว่าการทำงานหนักของท่านได้รับการตอบแทนด้วยโอกาสในการก้าวหน้า ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพรรณ คำนึ่ง (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน และความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน นั่นคือ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า เนื่องด้วยในสถานการณ์ปัจจุบัน หลายคนเผชิญกับความเครียดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและความกดดันที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้บางคนไม่ต้องการก้าวหน้าในองค์กร เนื่องจากกังวลถึงภาระหน้าที่ที่มากขึ้นและความเครียดที่อาจตามมา แทนที่จะมุ่งสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หลายคนให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) มากขึ้น ต้องการมีเวลาพักผ่อน ดูแลสุขภาพจิต และใช้เวลากับครอบครัวหรือสิ่งที่รักมากกว่า องค์กรจึงควรคำนึงถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ไม่เพียงแต่เน้นความก้าวหน้าในสายอาชีพ แต่ยังต้องสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี ความยืดหยุ่นในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ช่วยลดความเครียด เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข จึงได้ผลการศึกษาว่า ปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

2. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการรับรู้ถึงคุณค่าของงาน ด้านความผูกพัน และด้านอารมณ์เชิงบวก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ พลอยไพลิน สุขอภัย (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยสูงใจด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน มีภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน จะทำให้มีความสุขในการทำงานมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการ

ทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นการบริหารงานในองค์กรที่มีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม รวมไปถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรเหมาะสมและปฏิบัติได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับส่งผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือด้านลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยไพลิน สุขอกัย (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน มีภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน จะทำให้มีความสุขในการทำงานมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ข้อเสนอแนะ คือ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีมผ่านกิจกรรมต่างๆ เพราะจะทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับการยอมรับต่อกันมากขึ้น เช่น กิจกรรม "สป.ร่วมใจ สร้างนิสัย ๕ส" บุคลากรในองค์กรควรให้ความสำคัญและให้การยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน ใช้คำพูดและภาษาที่สุภาพ ให้เกียรติ แม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง และควรวางตัวให้มีภาพลักษณ์ที่ดีในที่ทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้ที่ประสานงานต่อกัน มีการรักษาคำพูด แต่งกายสุภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะ รวมทั้งผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการชื่นชมและให้คุณค่ากับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทราบว่าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาสำหรับผลงานที่ทำ โดยจัดให้มีระบบการให้รางวัลหรือคำชื่นชมที่ชัดเจน

2. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรสื่อสารถึงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการทำงานขององค์กรที่เพียงพอให้กับบุคลากรในองค์กร บอกถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้

เข้าใจทิศทางขององค์กรในทางเดียวกัน นโยบายควรมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย บ่งบอกถึงรายละเอียดที่ชัดเจน เช่น นโยบายการใช้เทคโนโลยีในงานราชการ ส่งเสริมการใช้ระบบดิจิทัล ลดเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงผู้บริหารควรมีความโปร่งใสในการตัดสินใจและให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กร เช่น จัดประชุมเป็นประจำทุกเดือนหรือไตรมาส เพื่อเปิดให้บุคลากรถาม-ตอบ กับผู้บริหารแบบเปิดเผย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน อีกทั้งนโยบายควรมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ทันตามสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น นโยบายปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัย ลดการใช้เอกสาร โดยปรับเปลี่ยนเป็นระบบ e-Document

3. ด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรควรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ ตั้งเป้าหมายรายสัปดาห์หรือรายเดือน ควบคุมบริหารจัดการเวลาได้ดีเพื่อให้งานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา เช่น ใช้เวลา 2 ชั่วโมงในช่วงเช้าเพื่อทำงานที่สำคัญที่สุด ควรมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองเพื่อทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในการหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ คอร์สออนไลน์ เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ทักษะทางเทคโนโลยี บุคลากรควรจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนว่าวัตถุประสงค์ของงานคืออะไร ผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นอย่างไร ควรเสร็จสิ้นภายในเวลาใด

4. ด้านลักษณะของงาน ข้อเสนอแนะ คือ ลักษณะของงานที่บุคลากรทำควรมีความท้าทายและน่าสนใจ โดยบุคลากรสามารถมีบทบาทในการเจรจาข้อตกลงทางการค้าหรือการเจรจาระหว่างประเทศในด้านเศรษฐกิจการค้า การเจรจาในเวที WTO EU ควรเป็นงานที่ช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะและความสามารถได้อย่างเต็มที่ ได้ใช้ทักษะทางสถิติ และการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและการค้า ควรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านลักษณะของงานที่ทำ ในการมีบทบาทการเจรจาต่างประเทศควรพัฒนาทักษะการเจรจาในระดับสากล อีกทั้งบุคลากรควรพอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ความพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานและสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเลือกศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นกว่านี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อองค์กร

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรใช้ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านอื่นให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น การสนับสนุนจากองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยในภาพรวมที่ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรจากผลลัพธ์ คือนอกจากการระบุปัจจัยเชิงใจแล้ว ควรนำเสนอ แนวทางการพัฒนาองค์กรหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การออกแบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

4. การวิจัยครั้งต่อไปควรปรับใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และเข้าใจมุมมองของบุคลากรในมิติต่างๆ อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

- ชุดิมา ศรีเสริม โภค. (2561). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์).
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาการจัดการ. : มหาวิทยาลัยมหิดล
- ฐปกร รัศมี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (การค้นคว้าอิสระ).
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
- ณัฐนันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. (วิทยานิพนธ์). หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- พงษ์ชัย ณัฐฐโสภณ. (2566). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการจัดการ. : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ).
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- วิมลพรรณ คำนึ่ง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี. วารสารโรงพยาบาลสิงห์บุรี. 26(2), 1-14.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Martin Seligman, M. E. P. (2001). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York: Free Press.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd edition). New York: Harper and Row Publication.