วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5) : กันยายน-ตุลาคม 2565.
Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5) : September-October 2022. ISSN: **2774-0374**
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล[1] สามารถ อัยกร[2] ชาติชัย อุดมกิจมงคล[3]
Nattinan Srinukul[1], Samart Aiyakorn[2] and Chardchai Udomkijmongkol[3]
[1,2,3]สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
[1,2,3]Public Administration Program, Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajbhat University
E-mail: dellgetmy@hotmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-8152-8293
[2]E-mail: Saamm_5@hotmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3715-7282
[3]E-mail: chardchai_u@hotmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-6345-8455

Received 02/09/2022 Revised 08/09/2022 Accepted 10/09/2022

บทคัดย่อ

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 179 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน (3) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.00 ส่วนด้านความรับผิดชอบมี

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 94.90 ($R^{2Adj=}$.949)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน; ความสุขในการทำงาน

Abstract

The purposes of the research included the following: (1) To study the level of work motivation and happiness at work for the personnel, (2) To compare the level of happiness at work for the personnel when being classified by personal characteristics, (3) To investigate the influences of work motivation and happiness at work for the personnel. This research was held at the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. The samples consisted of 179 personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. They were gained by stratified random sampling technique. The questionnaire was used as a data collection tool and the statistics employed for data analysis were composed of frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The study revealed these results: (1) The work motivation for the personnel as a whole, was at a high level. The overall happiness at work for the personnel was also at a high level. (2) Based on different provinces where this personnel worked, the happiness at work for the personnel significantly statistically differed at a 0.05 level. However, when comparing their happiness based on the varied genders, ages, educational backgrounds, work experiences, and monthly incomes, their happiness at work did not differ. (3) Regarding work motivation, it was found that these aspects significantly influenced happiness at work for the personnel at a 0.01 statistical level: job security/stability, the opportunity for professional progress, job characteristics, work policy and administration, recognition, and career status and development. At the same time, the responsibility of the personnel statistically influenced their happiness at work at a 0.05 level of significance. Altogether, these components could be used to correctly predict the happiness at work for the personnel for 94.90% ($R^{2Adj=}$.949).

Keywords: Work Motivation; Happiness at Work

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานที่สำคัญในการบริหาร คือ บุคคล เงิน วัตถุดิบและวิธีการ ซึ่งบุคคลถือได้ว่ามีความสำคัญ จึงมีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารงาน เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดหา การใช้ทรัพยากร เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ หากมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ที่ดีก็จะตามมา องค์กรนั้นก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับร่วมกันถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ที่มีความสำคัญ การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงานประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Self-Validation) และ 3) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Warr, 2007) นอกจากนี้ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ยังหมายถึง การเรียนรู้ผลจากการกระทำและการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลาบปลื้มใจ รู้สึกอยากที่จะทำงาน มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) การมีความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) (Manion, 2003) ใ น ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2559: 2)

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977), Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิด ของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ รวมทั้งงานวิจัยของนูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) ที่ได้ทำการวิจัย ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

กระทรวงแรงงาน มีภาระกิจในการคุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนากระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ บุคลากรของกระทรวงแรงงานที่นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงาน เป็นฟันเฟืองส่วนหนึ่งในการส่งเสริมสนับสนุนการกำหนดและประสานนโยบายยุทธศาสตร์แรงงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำดูแลสิทธิประโยชน์ให้ ความคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย มีงานทำ มีหลักประกันการทำงาน และมีรายได้ที่เหมาะสม ซึ่งหากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์การต่างก็ไม่มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกัน

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

ก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดาเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์การ ยิ่งเกิดภาวะความเครียดความกดดันมากขึ้นเท่าไหร่ ก็ยิ่งบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ องค์การอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์การต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน ผลการดาเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการออกจากงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานที่ดีต่อไป (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล, 2557)

จากความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การมีหน้าที่ในการส่งเสริมทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน จะสามารถเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จึงสนใจที่จะทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เพื่อศึกษาว่าบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับใด มีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด และศึกษาว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัย ในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาความแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 และเป็นแนวทางในการบริหารระบบงานทางด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะได้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

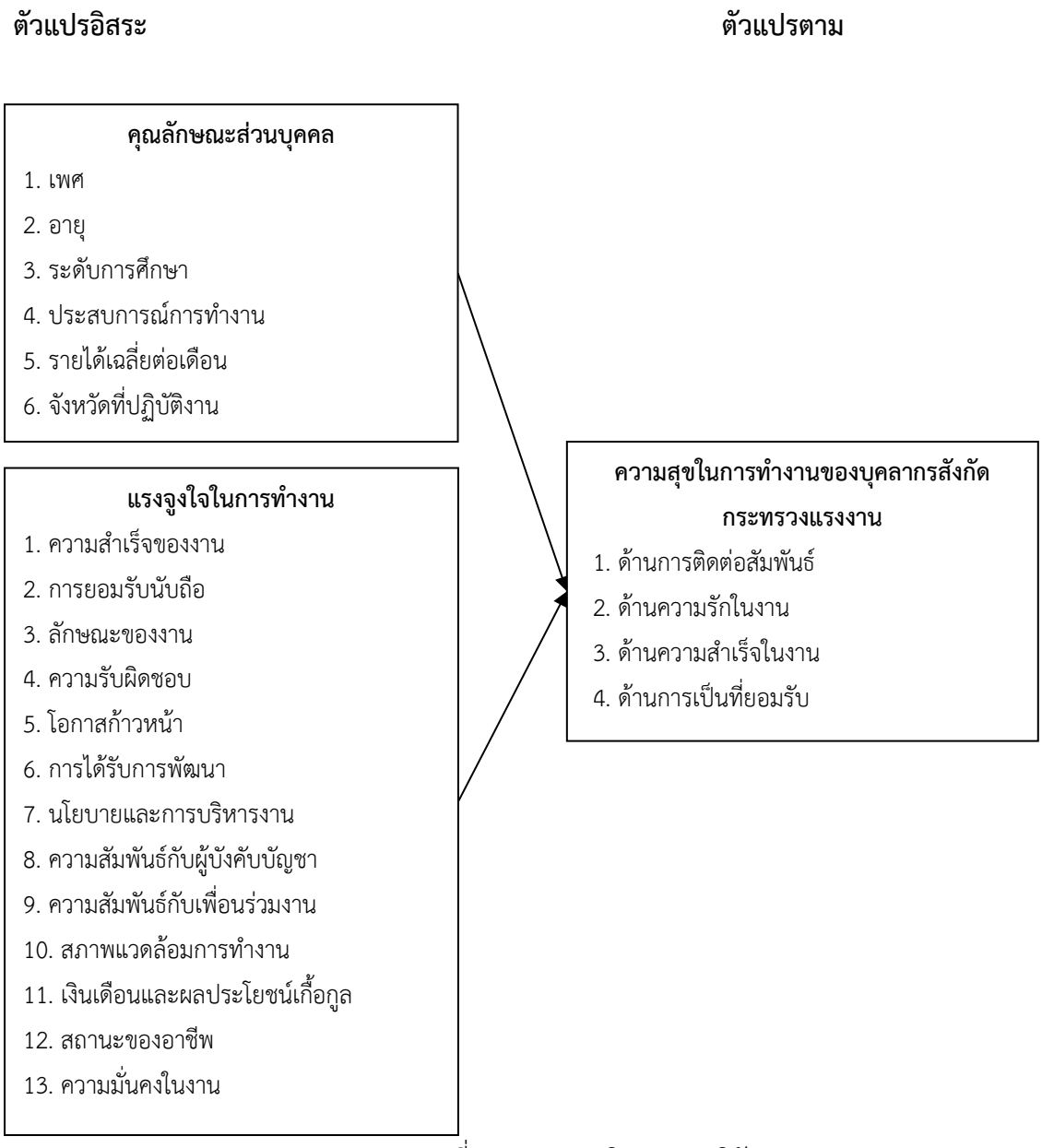
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5) : September-October 2022. ISSN: **2774-0374**
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) 2) แนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 333 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 179 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.399-.851 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ.988

นำแบบสอบถามได้นำไปเสนอขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์เสนอแนะมา (เลขที่ใบรับรอง 299/2564)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล: (1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงแรงงานจังหวัดนครพนม, แรงงานจังหวัดสกลนคร และแรงงานจังหวัดมุกดาหาร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 179 คน (2) ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม (3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 179 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม (4) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล: (1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม (2) ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form) (3) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (3.1) การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วน

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

บุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) (3.2) การวิเคราะห์ระดับ (ก) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (ข) ความสุขในการทำงานของบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993; สิน พันธุ์พินิจ, 2554: 55) (3.3) การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า t ชนิด One Sample t-test และ F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) (3.4) การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (3.5) การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวม และรายด้าน (n=179)

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.03	0.56	มาก
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.95	0.52	มาก
3	ด้านลักษณะของงาน	3.93	0.52	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.66	มาก
5	ด้านโอกาสก้าวหน้า	4.02	0.56	มาก
6	ด้านการได้รับการพัฒนา	3.96	0.52	มาก
7	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.91	0.58	มาก
8	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.88	0.48	มาก
9	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.60	มาก

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
10	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.58	0.73	มาก
11	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.49	0.90	ปานกลาง
12	ด้านสถานะของอาชีพ	4.07	0.53	มาก
13	ด้านความมั่นคงในงาน	3.93	0.51	มาก
รวม		**3.91**	**0.37**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.10) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ($\overline{X}$ =4.07) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\overline{X}$ =3.49) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวม และรายด้าน (n=179)

ด้านที่	ความสุขในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.94	0.49	มาก
2	ด้านความรักในงาน	4.03	0.56	มาก
3	ด้านความสำเร็จของงาน	4.04	0.59	มาก
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.93	0.49	มาก
รวม		**3.98**	**0.47**	**มาก**

จากตาราง 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ =4.04) รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน ($\overline{X}$ =4.03) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$ =3.93)

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ (n = 147)

ความสุขในการทำงาน		ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)		t	Sig.
		ชาย (96 คน)	หญิง (83 คน)		
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.98	3.90	1.058	.291
2	ด้านความรักในงาน	3.99	4.07	-.987	.325
3	ด้านความสำเร็จของงาน	4.05	4.02	.389	.698
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.94	3.92	.322	.748
รวม		**3.99**	**3.97**	**.225**	**.822**

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (n=147)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.779	3	.260	1.160	.327
	ภายในกลุ่ม	39.181	175	.224		
	รวม	39.960	178			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.994	2	.497	2.246	.109
	ภายในกลุ่ม	38.965	176	.221		
	รวม	39.960	178			
ประสบการณ์การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.907	3	.302	1.354	.259
	ภายในกลุ่ม	39.053	175	.223		
	รวม	39.960	178			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.637	3	.212	.945	.420
	ภายในกลุ่ม	39.323	175	.225		
	รวม	39.960	178			
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.965	2	.982	4.550	.012*

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

คุณลักษณะส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	37.995	176	.216		
	รวม	39.960	178			

จากตาราง 3-4 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ไม่แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐาน

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.197	.099		1.984	.049		
ความสำเร็จของงาน	.052	.048	.062	1.092	.276	.535	1.868
การยอมรับนับถือ	.199	.026	.218	7.551	.000**	.535	1.868
ลักษณะของงาน	.229	.036	.250	6.410	.000**	.421	2.377
ความรับผิดชอบ	.034	.015	.047	2.179	.031*	.298	3.359
โอกาสก้าวหน้า	.236	.039	.282	6.045	.000**	.340	2.945
การได้รับการพัฒนา	.102	.023	.113	4.464	.000**	.296	3.313
นโยบายและการบริหารงาน	.189	.036	.231	5.301	.000**	.374	2.69
ความสัมพันธ์กับบังคับ	.051	.035	.052	1.479	.141	.328	3.209
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.007	.018	.009	.385	.701	.287	3.121
สภาพแวดล้อมการทำงาน	.021	.016	.032	1.336	.184	.300	3.333
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.011	.012	.021	.881	.380	.378	2.642
สถานะของอาชีพ	.139	.035	.156	3.952	.000**	.325	3.213
ความมั่นคงในงาน	.390	.040	.422	9.844	.000**	.289	3.123

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
R=976, $R^{2=}$.953, $R^{2Adj=}$.949, F=257.057, Sig.=.000**							

จากตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (MOT_{13}) (β=.422) ด้านโอกาสก้าวหน้า (MOT_5) (β=.282) ด้านลักษณะของงาน (MOT_3) (β=.250) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (MOT_7) (β=.231) ด้านการยอมรับนับถือ (MOT_2) (β=.218) ด้านสถานะของอาชีพ (MOT_1) (β=.156) และด้านการได้รับการพัฒนา(MOT_6) (β=.113) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) (β=.047) อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากได้ร้อยละ 94.90 ($R^{2Adj=}$.949) ส่วนอีกร้อยละ 5.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน (MOT_1) ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา (MOT_8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (MOT_9) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (MOT_{10}) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (MOT_{11}) ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.10) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ($\overline{X}$ =4.07) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\overline{X}$ =3.49) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม (2563) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์เดช โกรัตนะ (2563) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้นด้าน

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

ความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจ อยู่ ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การและด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้นด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 4.04) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\overline{X}$ =4.03) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$ = 3.93) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) ผลการศึกษาพบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง4 ธุรกิจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธญา เรืองเมธีกุล (2560) ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ผลจากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรงรอง โชติธรสกุล (2559) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 โดยแบ่งเป็นความสุขด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความรักในงาน 3.67 และด้าน ความสำเร็จในงาน 3.69 และด้านการเป็นที่ยอมรับ 3.69

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ส่วนใหญ่ ต่างมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานราชการ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับ

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

องค์กร จึงมีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น มีความพยายามทุ่มเทในการทำงานให้มีประสิทธิผลการทำงานสูงสุด รวมถึงให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ตามภารกิจของหน่วยงานคือ กระทรวงแรงงาน มีภาระกิจในการคุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมการมีงานทำดูแลสิทธิประโยชน์ให้ ความคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย มีงานทำ มีหลักประกันการทำงาน และมีรายได้ที่เหมาะสม แม้ว่าบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จะเป็นเพศ อายุเท่าไหร่ ระดับการศึกษาใด มีประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากน้องเพียงใดก็ตาม

เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน และ 2) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมุกดาหาร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครพนม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพพื้นที่ สภาพความเป็นอยู่ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ของแต่ละจังหวัดอาจจะไม่เหมือนกัน รวมถึงนโยบายการบริหารของผู้บริหารในแต่ละพื้นที่ บรรยากาศการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละพื้นที่ แต่ละจังหวัดอาจจะไม่เหมือนกัน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร มีเป้าหมายเป้าประสงค์ในการทำงานจากกระทรงแรงงานน้อยกว่านครพนม ไม่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากจังหวัดมุกดาหารมีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าจังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหารมีเป้าหมายในการส่งเสริมแรงงานในประเทศน้อยกว่าจังหวัดอื่น จังหวัดครพนมเป็นจังหวัดที่มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว ทุกหน่วยงานในจังหวัดรวมทั้งสำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม จะต้องปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัด จึงทำให้มีภาระงานมากกว่าจังหวัดอื่น ๆ จึงส่งผลให้บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

4. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้าน

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

ความมั่นคงในงาน (β=.422) ด้านโอกาสก้าวหน้า (β=.282) ด้านลักษณะของงาน (β=.250) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (β=.231) ด้านการยอมรับนับถือ (β=.218) ด้านสถานะของอาชีพ (β=.156) และด้านการได้รับการพัฒนา (β=.113) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านความรับผิดชอบ (β=.047) อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 94.90 ($R^{2Adj=}$.949) จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” เป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่สำคัญของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติ บำรุงญาติ (2557) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานร้อยละ 22.5 รวมทั้งงานวิจัยของ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

2 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ต่างมีนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธ์กิจหลัก ของหน่วยงาน ที่กำหนดมาจากส่วนกลาง มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครองและจ่ายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ รวมทั้งมีกฎระเบียบเป็นหลักเทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์การแต่ละองค์การ การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรม ความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเอง การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร และปฏิบัติตามแนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์การ ในส่วนของเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นั้น จากผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับยังไม่มีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ แต่เนื่องจากความจำเป็นในชีวิตความเป็นอยู่ หรือสถานะทางสังคม ครอบครัว ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่แตกต่างกัน จึงยังไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่าค่าตอบแทนในระดับใดถึงจะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็น ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้วยราคาสินค้า เครื่องใช้อุปโภคบริโภคต่าง ๆ มีราคาสูงขึ้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายสูง ค่าตอบแทนที่ได้รับจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือหากค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายแต่ก็ไม่มีเหลือเก็บ ซึ่งถ้าหากมีการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็คงจะไม่สามารถทำให้ทุกคนมีพึงพอใจและรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม เมื่อได้แล้วก็อยากจะได้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุดจึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลให้การวิจัยพบอีกว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้รับ ถูกกำหนดให้เป็นอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยการกำหนดจากกระทรวงแรงงาน เพราะเกี่ยวเนื่องกับนโยบายรัฐบาลและสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5) : September-October 2022. ISSN: **2774-0374**
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทนและค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยควรจัดสรรอัตรากำลังและบุคลากรในแต่ละหน่วยงานให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน รวมทั้งจัดให้
ระบบสาธารณูปโภค เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม ฯลฯ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

1.2 กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ควรเสริมสร้างและพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยผู้บริหารควรมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกันและด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และปลูกฝังให้บุคลากรไม่คิดที่จะลาหยุดงานโดยไม่มีความจำเป็น

1.3 กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ควรเสริมสร้างและพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนครพนม มากกว่าจังหวัดอื่น ๆ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนครพนม มีความสุขในการทำงานต่ำกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ โดยควรเอาใจใส่การปฏิบัติงาน ให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ การกำหนดเป้าหมายแบบแผนมาจากส่วนกลางและการมอบหมายภารกิจและ การมอบหมายภารกิจรองการรับนโยบายของแต่ละจังหวัดตามคำสั่งนโยบายของผู้ว่าราชการแต่ละจังหวัดแตกต่างกันไป ทำให้เกิดความสุขที่แตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่มอบหมายงานที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และมอบหมายงานให้มีปริมาณงานที่เหมาะสม

1.4 กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการได้รับการพัฒนา และด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

ทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามลำดับ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน รวมทั้งให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่สม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในเขตอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง.

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน).* การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ): มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม. (2563). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณรงค์เดช โกรัตนะ. (2563). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). *แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้างาน และความสุขในการทำงาน.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

ธญา เรืองเมธีกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรเพชร บุตรดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิรงรอง โชติธรสกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.* รายงานการวิจัยสาขาวิชาการการจัดการการสื่อสารองค์กร: คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2018). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษา ปริทรรศน์มจร*, 6 (ฉบับพิเศษ), 592-599.

รติ บำรุงญาติ. (2557). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สรชัย พิศาลบุตร. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. (2561). *การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ.รายงานการวิจัยภาควิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ.* กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Best, J.W. (1993). *Research in Education.* Boston, M.A.: Allyn and Bacon.

Cummings, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in organizations: determinants and appraisal.* Glenview, IL: Scott, Foresman.

Herzberg, F. Bernard, M., & Barbara, B.S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 33* (12), 652-655.

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95

Schermerhorn. John R.., James G. Hunt, & Richard N. Osborn. (1991). *Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New York: John Willey and Sons.

Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness.* California: Goodyear Publishers Inc.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology, 63,* 193-210.

Citation: ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 253-272.
Srinukul, N., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Work Motivation Affecting Happiness at Work for the Personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 253-272 ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.95