

# ความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงาน

## จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บุญฤกษ์ บุญคง<sup>[1]</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุข ระดับแรงจูงใจของคนวัยทำงานเปรียบเทียบกับระดับความสุขจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 กับคนวัยทำงาน จำนวน 400 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และสถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ด้านคุณธรรม และด้านสังคม แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความสุขโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมในทิศทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, คนวัยทำงาน

[1] อาจารย์ประจำ สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
E-mail: boonrirk@hotmail.com

## Happiness and Working Motivation of Workers in Suratthani

Boonrirk Boonkong<sup>[1]</sup>

### Abstract

This research aims to study the level of happiness, level of motivation of workers, to compare happiness levels distinguished by personal factors and study the relationship between motivation levels and happiness levels in working time of workers Muang District, Suratthani. Data were collected using a questionnaire with the Cronbach's reliability of 0.97, with 400 people by accidental sampling method. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-testing, Analysis of variance, Pearson coefficient statistics. The results show that the overall level of happiness and each aspect are at the high level: kindness; moral; social; knowledge; family; health; relaxation; and nancial. The motivation level overall and for each aspect is at a high level. Fundamental factors aspect overall and for each aspect are at the high level such as the relationships between colleagues, policy, and administration. The inuence factors overall and for each aspect are at high levels such as successful in their work, responsibility, interesting careers, respect from colleagues and progress in duty. The Individual differences effect on the level of happiness overall was statistically signicant at 0.05. For the motivation in working correlated with overall happiness at work of people of working age in Muang District, Suratthani all the relationships were in a positive direction at moderate level with statistically signicanceat 0.05.

**Keywords:** Happiness at Work, Working Motivation, Working Age

<sup>[1]</sup> Lecturer in Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, Suratthani Rajabhat University, Thailand. E-mail: boonrirk@hotmail.com

## บทนำ

การจูงใจในการทำงานนั้นมีความสำคัญในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารหรือองค์กรต้องตระหนักก็คือความสำคัญของการจูงใจว่าจะใช้สิ่งจูงใจอะไร ที่จะทำให้บุคคลเมื่อทราบว่าตนจะได้รับสิ่งเหล่านี้แล้ว ตั้งใจทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ สิ่งจูงใจดังกล่าวที่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น โบนัส ค่าคอมมิสชั่น การได้รับส่วนแบ่งด้านกำไร เป็นต้น สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การให้ค่าชม การให้การยกย่อง การให้ความรัก ให้ชื่อเสียง การให้การยอมรับ เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเป็นสิ่งจูงใจแบบใด ต่างแสดงหรือชี้ให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารหรือองค์กรจะให้บุคคลทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารหรือองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการจูงใจ จะเห็นได้ว่าการจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรต่อผู้บริหารและบุคลากร (จุมพล หนิมพานิช. 2553) ประการแรก ความสำคัญของการจูงใจต่อองค์กร ช่วยทำให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย ที่สำคัญหากผู้บริหารมีวิธีการจูงใจที่ดีที่เหมาะสมยังช่วยให้คนดีที่มาร่วมทำงานกับองค์กรที่นำไปสู่การทำให้คนดีหรือคนที่ตั้งใจในการทำงานทุ่มเทกำลังความสามารถที่ตนมีให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ประการที่สอง ความสำคัญของการจูงใจต่อผู้บริหาร การจูงใจนอกจากจะมีความสำคัญต่อองค์กรแล้วยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในแง่ที่ช่วยการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน และที่สำคัญก็คือ ช่วยเอื้ออำนวยต่อการสั่งการหรืออำนวยการได้ และประการที่สามความสำคัญของการจูงใจต่อบุคลากร คือ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนได้พร้อม ๆ กัน

อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วยตำบลทั้งหมด 11 ตำบล ได้แก่ มะขามเตี้ย บางกุ้ง ตลาด วัดประดู่ ชุนทะเล ฌนาก คลองน้อย บางใบไม้ บางชนะ บางไทร และบางโพธิ์ จากรายงานข้อมูลสถิติประชากร อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 พบว่า มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 174,322 คน เป็นคนวัยทำงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 15 - 60 ปี จำนวน 117,475 คน คิดเป็นร้อยละ 67.39 ของประชากรทั้งหมดเป็นสัดส่วนที่สูงมาก (ศูนย์บริหารการทะเบียน ภาค 8, 2557)

ปัญหาของคนวัยทำงานที่เกิดขึ้น คือ หัวใจวาย โรคหลอดเลือดสมอง โรคมะเร็ง การสูบบุหรี่และอื่น ๆ ที่มาของปัญหา เนื่องจากจากไม่ใช้เวลาดูแลตัวเอง สังคมเปลี่ยนแปลง

ไปร้านอาหารและอาหารประเภทจานด่วนเข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตมากขึ้น เครื่องหยอดเหรียญเข้ามามีบทบาทในการบริโภคสินค้าที่ต่อให้คุณค่าแก่ร่างกาย การขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ความต้องการในการประหยัดแรงงาน โดยหันไปหาคอมพิวเตอร์ เกมส์ การขาดการดูแลและเอาใจใส่สุขภาพ การขาดบาทวิถี สถานที่เพื่อการเดินพักผ่อนหรือทางรถจักรยาน การสูบบุหรี่ เคี้ยวหมากฝรั่ง กินอาหารที่มีไขมันสูงประเภทเครื่องจิ้ม ทำให้ร่างกายขาดความสมบูรณ์แข็งแรง การรักษาสมาคมของการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การพักผ่อน และดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ อย่างสนุกสนานทั้งด้านจิตใจและสังคมลดนำไปสู่การขาดความสุขในการทำงาน จากข้อมูลจากการสำรวจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) พบประเด็นที่น่าสนใจในเรื่องพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของคนวัยทำงาน โดยเริ่มต้นจากการบริโภคอาหาร ที่เป็นพฤติกรรมเสี่ยงอย่างแรกที่ถูกละเลยโดยไม่สนใจว่าในแต่ละวันได้รับสารอาหารครบ 5 หมู่ หรือครบ 3 มื้อหลักหรือไม่ โดยพบว่าคนในวัยทำงานมีการบริโภคอาหารหลักครบทั้ง 3 มื้อ น้อยกว่าวัยอื่น ๆ อย่างชัดเจน นอกจากนี้คนวัยทำงานยังออกกำลังกายน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด แม้จะมีการรณรงค์ให้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพกันอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ก็ยังพบว่าคนวัยทำงานเพียง 1 ใน 5 เท่านั้นที่ออกกำลังกาย คนวัยทำงานยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพด้วยการดื่มสุราและสูบบุหรี่ แม้จะรู้ถึงโทษและพิษภัยว่าส่งผลเสียต่อสุขภาพ แต่ก็ยังเลือกที่จะดื่มสุราและสูบบุหรี่ ซึ่งข้อมูลจากการสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุรา พบว่า วัยทำงานดื่มสุราและสูบบุหรี่มากกว่าวัยอื่น ซึ่งปัญหานี้อาจจะเกิดขึ้นได้กับคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้เช่นกัน องค์กรต้องพัฒนาเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรอย่างทันที่ทันที่ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และก่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ต่อเนื่องและยั่งยืน องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านการเงิน ด้านครอบครัว และด้านสังคม (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

จากความสำคัญข้างต้น ระดับความสุขในการทำงานมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่ต้องวิจัยความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการบริหารงานเพื่อพัฒนาความสุขและสร้างแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับความสุข และแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้ทำการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยได้นำแนวคิดของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) จากแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (2550) ทำให้เกิดความสุข 8 ประการ ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านใช้เงินเป็น ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัว และด้านสังคม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน

3. ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน
4. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ครัวเรือน
5. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น
6. ด้านคุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม ความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรค
8. ด้านสังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พังกออาศัย

### แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงปัจจัยที่ใช้ตอบสนองความต้องการ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม สาคร สุขศรีวงศ์ (2556: 168 - 169)

1. ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) เช่น การจ่ายค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพ นโยบายบริษัท ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้กับพนักงาน เป็นต้น องค์การใดที่สามารถจัดหางานปัจจัยเหล่านี้ให้แก่สมาชิกในองค์กรได้จะสามารถกำจัดความไม่พอใจของสมาชิกให้หมดไป อย่างไรก็ตาม การกำจัดความไม่พอใจด้วยการตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเพียงสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกเฉย ๆ เท่านั้น กล่าวคือ มิได้รู้สึกไม่พอใจ แต่ก็ได้รู้สึกพอใจ นอกจากนี้ ยังมีได้สร้างสภาวะที่จูงใจในการทำงานแต่อย่างใด การจูงใจจะเกิดขึ้นในองค์กรได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอีกกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยพื้นฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน ผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ดังนี้

ประชา ดุจมะยूर (2557) ศึกษารูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านเพศ ตำแหน่งงาน และรายได้มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้เฉลี่ย มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุข 8 ประการในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านตำแหน่งงานและด้านรายได้เฉลี่ย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความสุข 8 ประการ ในการทำงาน of พนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับค่อนข้างสูง โดยรายด้าน พบว่า ด้านการจ้างงานระยะยาว ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบ ด้านการปรับตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ด้านการควบคุม บังคับบัญชา และด้านการเน้นความสามารถที่รอบด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ส่วนด้านการให้ความสำคัญกับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่ค่อนข้างสูง และรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านโดยรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และรายด้านพบว่าทั้งสามด้านคือ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่ และด้านมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

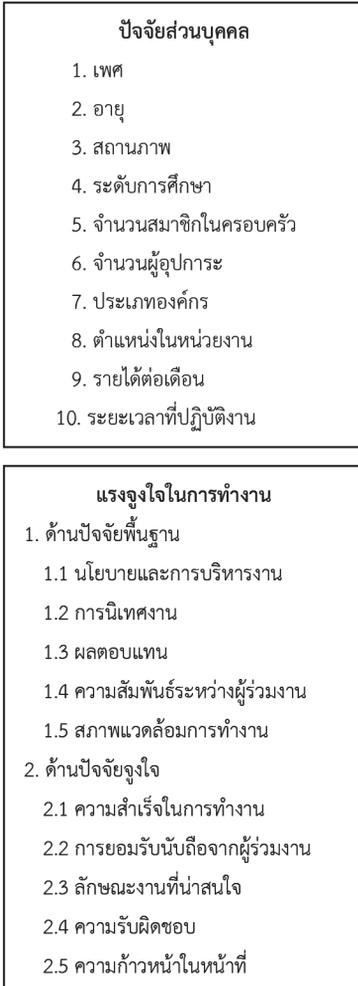
สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก

กับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

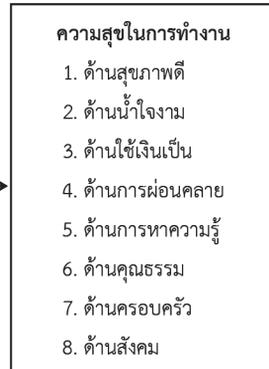
### กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของเฟรดเดอริค เฮอ์เบิร์ต และความสุขในการทำงานของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ดังแสดงด้วยภาพที่ 1

## ตัวแปรอิสระ



## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี อายุระหว่าง 15 - 59 ปี ในปี พ.ศ. 2557 จำนวน 117,475 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบบังเอิญกับคนวัยทำงาน จำนวน 400 คน

### ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	ตำบลมะขามเตี้ย	50,050	170
2	ตำบลบางกุ้ง	18,651	63
3	ตำบลตลาด	17,574	60
4	ตำบลวัดประดู่	10,732	37
5	ตำบลขุนทะเล	8,741	30
6	ตำบลฉนาก	2,705	9
7	ตำบลคลองน้อย	2,367	8
8	ตำบลบางไผ่ไม้	2,242	8
9	ตำบลบางชนะ	2,030	7
10	ตำบลบางไทร	1,212	4
11	ตำบลบางโพธิ์	1,171	4
รวมทั้งสิ้น		117,475	400

ที่มา: ศูนย์บริหารการทะเบียน ภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 5 พฤศจิกายน 2557

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย ข้อความที่มีระดับความคิดเห็น

แต่ละด้านแรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานมีคำถามให้เลือก 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยในระดับมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยในระดับมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยในระดับปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยในระดับน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ประเมินผลดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์หรือสหสัมพันธ์เพียร์สัน

## สรุปผลและอภิปรายผล

### สรุปผล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของคนวัยทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุเฉลี่ยไม่เกิน 30 ปี เป็นโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 3 - 4 คน จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ 1 - 2 คน ประเภทขององค์กรที่สังกัดเป็นภาคธุรกิจ ประเภทบริษัทจำกัด ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเป็นปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือนจากตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่เกิน 15,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
<b>ปัจจัยพื้นฐาน</b>			
นโยบายและการบริหารงาน	3.84	0.68	มาก
การนิเทศงาน	3.76	0.71	มาก
ผลตอบแทน	3.50	0.81	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.92	0.64	มาก
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.80	0.67	มาก
<b>รวมปัจจัยพื้นฐาน</b>	<b>3.76</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
ความสำเร็จในการทำงาน	3.93	0.57	มาก
การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน	3.72	0.65	มาก
ลักษณะงานที่น่าสนใจ	3.73	0.65	มาก
ความรับผิดชอบ	3.82	0.61	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.63	0.80	มาก
<b>รวมปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.77</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.76</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจโดยรวม ของคนวัยทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้

ปัจจัยพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การนิเทศงานและผลตอบแทน

ปัจจัยจูงใจ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่น่าสนใจ การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าในหน้าที่

3. ข้อมูลความสุขในการทำงานของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุข
ด้านสุขภาพดี	3.56	0.78	มาก
ด้านน้ำใจงาม	3.92	0.62	มาก
ด้านการเงิน	3.46	0.81	มาก
ด้านการผ่อนคลาย	3.48	0.75	มาก
ด้านการหาความรู้	3.77	0.65	มาก
ด้านคุณธรรม	3.88	0.60	มาก
ด้านครอบครัว	3.74	0.75	มาก
ด้านสังคม	3.88	0.65	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.71</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขโดยรวมของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ด้านคุณธรรม ด้านสังคม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย และด้านการเงิน

4. ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยสถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ของคนวัยทำงานใน  
อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี กับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน								
	ด้านสุขภาพดี	ด้านน้ำใจงาม	ด้านการเงิน	ด้านการ ผ่อนคลาย	ด้านการ หาความรู้	ด้านคุณธรรม	ด้านครอบครัว	ด้านสังคม	รวม
1. เพศ	.172**	-1.392	-1.495*	.498	-.591	-.311*	-.325***	-.989	-.721
2. อายุ	1.237	1.071	1.040	1.514	1.120	.930	.537	1.849	1.162
3. สถานภาพสมรส	.242	1.322	.679	.730	.393	1.124	2.494	.752	.967
4. ระดับการศึกษา	6.204***	2.077	2.849*	4.050**	4.380**	3.787**	1.482	1.132	3.245
5. จำนวนสมาชิกใน ครอบครัว	1.263	.890	1.811	1.210	1.831	.308	1.683	.430	1.178
6. จำนวนผู้ที่อยู่ใน ความอุปการะ	.616	.741	.481	1.610	1.419	.668	1.586	2.438	1.194
7. ประเภทองค์กรที่ สังกัด	8.840***	5.154**	14.857***	8.292***	9.325***	7.448***	6.148**	4.616**	8.085**
8. ตำแหน่งในหน่วยงาน	6.747***	4.877**	3.438*	7.038***	3.513*	3.697*	2.826*	2.600	4.342*
9. รายได้ต่อเดือนจาก ตำแหน่งที่ปฏิบัติ	5.703***	4.097**	9.083***	4.472**	6.445***	4.936***	2.332	3.207*	5.034**
10. ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในองค์กร	1.861	2.293	.191	1.611	.284	2.491*	1.193	1.918	1.480

\* Sig &lt; .05

\*\* Sig &lt; .01

\*\*\* Sig &lt; .001

จากตารางที่ 4 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประเภทองค์กรที่สังกัด ตำแหน่ง  
ในหน่วยงาน และรายได้ต่อเดือนจากตำแหน่งที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ทำให้ระดับความสุข  
ในการทำงานของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

เพศ แตกต่างกัน ด้านสุขภาพดี ด้านการเงิน ด้านคุณธรรม และด้านครอบครัว อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา แตกต่างกัน ด้านสุขภาพดี ด้านการเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ และด้านคุณธรรม

ประเภทองค์กรที่สังกัด แตกต่างกัน ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัว และด้านสังคม

ตำแหน่งในหน่วยงาน แตกต่างกัน ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านครอบครัว

รายได้ต่อเดือนจากตำแหน่งที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านสังคม

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกัน ด้านคุณธรรม

5. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี โดยสถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สันต์ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม ของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน								
	ด้านสุขภาพดี	ด้านน้ำใจงาม	ด้านการเงิน	ด้านการผ่อนคลาย	ด้านการหาความรู้	ด้านคุณธรรม	ด้านครอบครัว	ด้านสังคม	รวม
1. แรงจูงใจ ด้านปัจจัยพื้นฐาน	.469*** (ต่ำ)	.513*** (ปานกลาง)	.521*** (ปานกลาง)	.581*** (ปานกลาง)	.562*** (ปานกลาง)	.538*** (ปานกลาง)	.496*** (ต่ำ)	.564*** (ปานกลาง)	.530*** (ปานกลาง)
2. แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ	.484*** (ต่ำ)	.547*** (ปานกลาง)	.511*** (ปานกลาง)	.599*** (ปานกลาง)	.648*** (ปานกลาง)	.575*** (ปานกลาง)	.482*** (ต่ำ)	.571*** (ปานกลาง)	.552*** (ปานกลาง)
<b>รวม</b>	.476*** (ต่ำ)	.530*** (ปานกลาง)	.516*** (ปานกลาง)	.590*** (ปานกลาง)	.605*** (ปานกลาง)	.556*** (ปานกลาง)	.489*** (ต่ำ)	.567*** (ปานกลาง)	.541*** (ปานกลาง)

\* Sig < .05

\*\* Sig < .01

\*\*\* Sig < .001

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม ของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสุขในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงาม ด้านการเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสุขภาพดีและครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสุขในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงาม ด้านการเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสุขภาพดีและครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับต่ำ

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมและรายด้าน เพศ ระดับการศึกษา ประเภทองค์กรที่สังกัด ตำแหน่งในหน่วยงาน และรายได้ต่อเดือนจากตำแหน่งที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ทำให้ระดับความสุขของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ประชา ดุจมะบุตร (2557) ศึกษารูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุข 8 ประการในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านตำแหน่งงานและด้านรายได้เฉลี่ยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ปิยวรรณ มาตผล

(2554) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามทฤษฎีของบุคคาลกร กรณิศศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่าการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ อายุ การทำงานและจำนวนผู้อุปการะ มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณิศศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ผลการศึกษา พบว่า ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ ประชา ดุจมะยूर (2557) ศึกษารูปแบบการบริหารงานญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความสุข 8 ประการ ในการทำงานของคนพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง

3. ระดับความสุขโดยรวมของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากได้รับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงามจากหน่วยงาน อาจเป็นเพราะได้รับความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม รู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง และได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า บริจาคสิ่งของ เป็นต้น สอดคล้องกับ กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์และบุคลากรมีความสุขในการทำงานระดับมาก

4. ระดับแรงจูงใจของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากปัจจัยพื้นฐานในหน่วยงาน ทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อาจเป็นเพราะมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความร่วมมือกันในการทำงานและมีเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน และด้านปัจจัยจูงใจทำให้มีความสำเร็จในการทำงานที่หน่วยงาน อาจเป็นเพราะ มีโอกาสทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบ

ความสำเร็จ การมีความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงาน และการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับ ฉัตรปารีย์ อยู่เย็น (2555) ศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ สำหรับองค์กร

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานสูงกว่าทุกด้าน อาจเป็นเพราะมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร พนักงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน และหน่วยงาน จึงควรให้ความสนใจต่อบริษัทด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ จะทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขโดยรวมของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงามสูงกว่าทุกด้าน อาจเป็นเพราะมีการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีความรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง มีการให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง และเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า บริจาคสิ่งของ เป็นต้น และหน่วยงานจึงควรให้ความสนใจต่อบริษัทด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จะทำให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประเภทองค์กรที่สังกัดตำแหน่งในหน่วยงาน และรายได้ต่อเดือนจากตำแหน่งที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ทำให้ระดับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน หน่วยงานจึงควรให้ความสนใจต่อบริษัทด้านการหาความรู้ เพื่อให้มีพนักงานสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต มีการเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ในการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในสายอาชีพของพนักงาน ก็จะทำให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ ของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสูงกว่าทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน อาจเป็นเพราะพนักงานมีโอกาสดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงาน รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และมีความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงาน หน่วยงานจึงควรให้ความสนใจต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ก็จะทำให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. ควรมีการสร้างความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานกับสถาบันทางการเงิน จัดตั้งกลุ่มสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อจัดหาแหล่งเงินทุนให้คนวัยทำงานสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น เพื่อเพิ่มระดับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน
2. สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ เพื่อกำหนดแนวทางร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานเพื่อคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นหน่วยงานงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีมาตรการกระตุ้นให้คนวัยทำงานมีความตระหนักถึงการสร้างความสุขในครอบครัว ได้แก่ ความรัก การมีวินัย ความรับผิดชอบ และความเชื่อถือ ความไว้วางใจ การให้ความสำคัญกับคนที่อยู่ใกล้ตัวโดยมีรอยยิ้ม มีความรักความอบอุ่น มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน ทำกิจกรรมร่วมกันและมีเวลาอยู่ร่วมกันในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เกิดความสุขในครอบครัวและจะนำไปสู่ต้นแบบขององค์กรที่มีความสุข

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน คนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ควรศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพและครอบครัวของคนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ควรศึกษาการจัดตั้งองค์กรการเงินที่มีความเข้มแข็งสำหรับสมาชิก คนวัยทำงานในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### เอกสารอ้างอิง

- กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กรีช แรงสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด.
- จุมพล นิมพานิช. (2553). องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 16 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณรงค์ โพธิ์พูกษานันท์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2556). การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บริษัท จี.พี.ไอ. เบอร์ปรีนธ์ จำกัด.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). **วัยทำงานกับการดูแลสุขภาพ**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2557, จาก [http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/news\\_work.jsp](http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/news_work.jsp).

- ประชา ดุจมะยูธ. (2557, กรกฎาคม). รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(1), 132-143.
- ปิยวรรณ มาศผล. (2554). การศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามทฤษฎีของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2551). HR & HAPPY WORKPLACE. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศูนย์บริหารการทะเบียน ภาค 8, (2557). สถิติประชากร ตุลาคม พ.ศ. 2557. สำนักบริหารการทะเบียน.