แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

WORK MOTIVATION AFFECTING HAPPINESS AT WORK FOR THE PERSONNEL OF THE MINISTRY OF LABOR IN THE UPPER NORTHEASTERN REGION 2

BY

NATTINAN SRINUKUL

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Public Administration Degree in Public Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

August 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธี การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ

..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม

..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล)

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 3 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ แรงงานจังหวัดนครพนม, แรงงานจังหวัดสกลนคร และแรงงานจังหวัดมุกดาหาร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ผู้วิจัย ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

ปริญญา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 179 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91) และความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.98)

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่

ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 94.90 ($R^{2Adj=}$.949)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน

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

AUTHOR Nattinan Srinukul

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn
Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTE Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2022

ABSTRACT

The purposes of the research included the following: 1) To study the level of work motivation and happiness at work for the personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2, 2) To compare the level of happiness at work for the personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2 when being classified by personal characteristics, 3) To investigate the influences of work motivation and happiness at work for the personnel of 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 of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2, as a whole, was at the high level ($\overline{X}$ =3.91). The overall happiness at work for the personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2 was also at a high level. ($\overline{X}$ =3.98).

2. Based on different provinces where these personnel worked, the happiness at work for the personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2 significantly differed at .05 statistical 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 on happiness at work for the personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2 at .01 statistical level: job security/stability, 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 of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2 statistically influenced on their happiness at work at .05 level of significance. Altogether, these components could be used to correctly predict the happiness at work for the personnel of the Ministry of Labor in the Upper Northeastern Region 2, 94.90% ($R^{2Adj=}$.949).

Keywords: Work Motivation, Happiness at Work

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	34
บริบทหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 80
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 82

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 122
สรุปผลการวิจัย 122
อภิปรายผลการวิจัย 129
ข้อเสนอแนะการวิจัย 139

บรรณานุกรม 142

ภาคผนวก 149
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 150
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ 161
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 163
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 177

ประวัติย่อของผู้วิจัย 187

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 69
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 83
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวม และรายด้าน 85
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ 86
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการยอมรับนับถือ รายข้อ 87
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านลักษณะของงาน รายข้อ 88
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ 89
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านโอกาสก้าวหน้า รายข้อ 90
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการได้รับการพัฒนา รายข้อ 91

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายข้อ 92
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รายข้อ 93
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายข้อ 94
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายข้อ 95
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล รายข้อ 96
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านสถานะของอาชีพ รายข้อ 97
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความมั่นคงในงาน รายข้อ 98
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวม และรายด้าน 99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รายข้อ 100
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความรักในงาน รายข้อ 101
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ 102
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ รายข้อ 103
22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ 105
23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ 106
24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา 107
25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน 108

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 109
27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน 110
28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) 111
29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ด้านความสำเร็จของงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) 112
30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) 113
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 115
32 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 117
33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 119

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 10

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานในองค์กรทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานที่สำคัญในการบริหาร คือ บุคคล เงิน วัตถุดิบและวิธีการ ซึ่งบุคคลถือได้ว่ามีความสำคัญ จึงมีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารงาน เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาการใช้ทรัพยากร เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ หากมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ที่ดีก็จะตามมา องค์กรนั้นก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับร่วมกันถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ที่มีความสำคัญ ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ ปัจจัยที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ เสียสละ ความรับผิดชอบและความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์การ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ แม้ว่าองค์การจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์การ แต่หากไม่สามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์การได้ ก็ยากที่องค์การจะประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น บุคลากรจำเป็นจะต้องได้รับขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นด้วยขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีพลังความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560)

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะความสุขในการทำงานเนื่องจากในเวลาหนึ่งวันของคนส่วนใหญ่นั้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์การต่างก็ไม่มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์การ ยิ่งเกิดภาวะความเครียดความกดดันมากขึ้นเท่าไหร่ ก็ยิ่งบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ องค์การอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์การต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการออกจากงาน ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ องค์กรจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงานและพร้อมจะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี หากบุคลากรทำงานอย่างไม่มีความสุข ผลงานที่ออกมาก็ย่อมจะมีปัญหา (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

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 มีองค์ประกอบ

ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) การมีความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) (Manion, 2003)

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561, หน้า 2)

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน 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 แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ รวมทั้งงานวิจัยของนูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, บทคัดย่อ) 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 เพื่อส่งเสริมการมีงานทำดูแลสิทธิประโยชน์ให้ความคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย มีงานทำมีหลักประกันการทำงาน และมีรายได้ที่เหมาะสม ซึ่งหากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์การต่างก็ไม่มี

ความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์การ ยิ่งเกิดภาวะความเครียดความกดดันมากขึ้นเท่าไหร่ ก็ยิ่งบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ องค์การอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์การต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการออกจากงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานที่ดีต่อไป (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล, 2557, หน้า 1)

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 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัย ในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาความแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 และเป็น

แนวทางในการบริหารระบบงานทางด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะได้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. แรงจูงใจในการทำงานอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

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

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
2. แรงงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

2. ทำให้ทราบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. ได้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุสู่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 333 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 179 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย

1) เพศ

2) อายุ

3) ระดับการศึกษา

4) ประสบการณ์การทำงาน

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

6) จังหวัดที่ปฏิบัติงาน

2.1.2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามแนวคิดของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน

2) การยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงาน

4) ความรับผิดชอบ

5) โอกาสก้าวหน้า

6) การได้รับการพัฒนา

7) นโยบายและการบริหารงาน

8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

10) สภาพแวดล้อมการทำงาน

11) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

12) สถานะของอาชีพ

13) ความมั่นคงในงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามแนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.2.2 ด้านความรักในงาน

2.2.3 ด้านความสำเร็จของงาน

2.2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

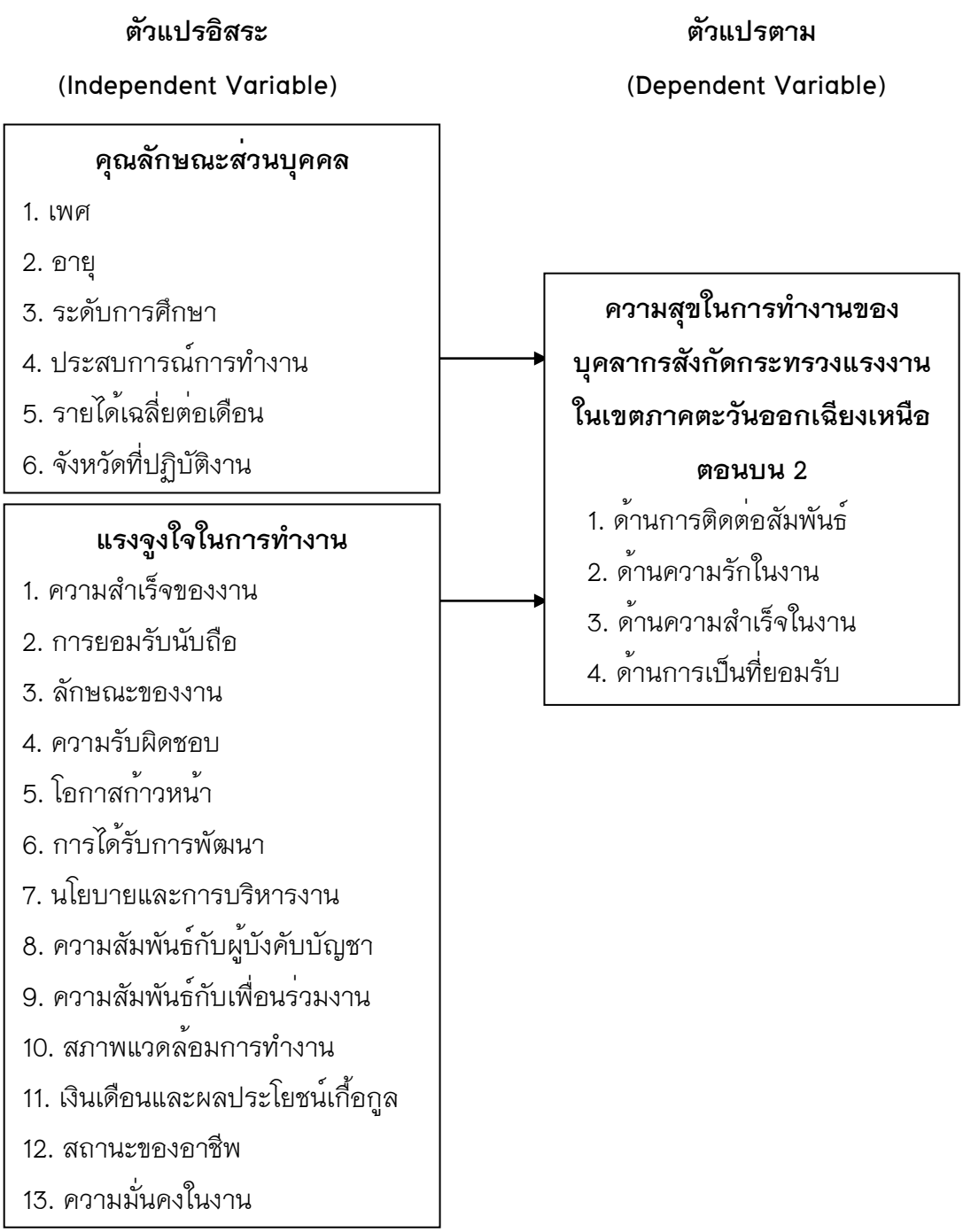
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์–ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

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



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

1.5 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในงานการทำงาน

1.6 การได้รับการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.7 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

1.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการมอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

1.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.10 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยสะดวกอาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

1.11 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริง และค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1.12 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย น่าสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน และได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

1.13 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ตลอดอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงานมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐาน และ มีโอกาสได้รับการวิจัยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าการได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2.2 ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานมีความกระตือรือร้น เพลิดเพลิน ดีใจและตื่นเต้นที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบในงาน

2.3 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดผล

การทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา เปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและบุคคลต่าง ๆ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน เช่น การขอคำปรึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

3. บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ นครพนม สกลนคร และมุกดาหาร

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งใด ๆ มีเป้าหมายและเครื่องมือบ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงเรื่องราวหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งบุคคลใด ประกอบด้วย

4.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิงของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4.2 อายุ หมายถึง อายุเต็มบริบูรณ์ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มอายุ 20–30 ปี 2) อายุ 31–40 ปี 3) อายุ 41–50 ปี และ 4) อายุ 51 ปี ขึ้นไป

4.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดที่บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยปัจจุบันของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1–5 ปี 2) 6–10 ปี 3) 11–20 ปี และ 4) 21 ปี ขึ้นไป

4.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน หรือรายได้ประจำของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 20,000 บาท 2) 20,001–25,000 บาท 3) 25,001–30,000 บาท 4) มากกว่า 30,000 บาท

4.6 จังหวัดที่ปฏิบัติงาน หมายถึง พื้นที่จังหวัดที่บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) นครพนม 2) สกลนคร และ 3) มุกดาหาร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. บริบทหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่องค์การใช้เพื่อที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์การกระทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งควรที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การได้อย่างเหมาะสม โดยมีผู้ทรงความรู้ได้ให้ความหมายไวดังนี้

อัญชลี มันตะรักษ์ (2556, หน้า 16) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า (Motivation) แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า (Stimulus) ภายในและภายนอก ที่ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับที่จะสงผลต่อพฤติกรรมการทำงานทมีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร

Newstrom (2007 อ้างถึงใน ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือแรงผลักดันจากทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน เพื่อให้ งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

Fried Lander and Pickle. (1968, p. 195) อ้างถึงใน อุษา เฟื่องประยูร (2558, หน้า 14–15) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงานและชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้างโครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหารความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหารการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจที่มีต่อพันกงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงานความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจและความสนใจในการกินดีอยู่ดีของพนักงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วมความภาคภูมใจในองค์การความรู้สึกว่าได้ทำในสิ่งที่คุณค่าและความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะสงผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ (Barnard, 1974, pp. 142–148)

5.1 สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงาน ให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

5.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจ ที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

5.3 สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวก

ในการปฏิบัติงาน ได้แก่สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

5.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุด กับความท้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5.5 ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

5.6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคลหมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

5.7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบิตังาน

5.8 สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์บาร์นาร์ด ให้ความหมายวิธการจูงใจว่า นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพโดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทองสิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถแสดงความเห็น ในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 35) สรุปไดว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองคประกอบที่เปนปจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหนวยงาน ถาบุคคลไดรับการ

ตอบสนองในปจจัยเหลานี้ไดอยางพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสูการปฏิบัติงานที่ดีกอ ใหเกิดความรวมมือรวมใจในการทำงาน นอกจากปจจัยจูงใจที่ไดกล่าวมาแลว ผูบริหารยังสามารถสรางแรงจูงใจในการทำงานใหแกบุคคลในหนวยงานไดดวยการบริหารงานดวยความเที่ยงธรรมสงเสริมใหมีสภาพการทำงานที่ดี ใหทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอยางเสรี ใหความมั่นคงในชีวิตและความกาวหนาในตำแหนง การยกยองชมเชยผูที่ปฏิบัติงานดีเดน เอาใจใสดูแลใหความสนิท สนมแกผูใตบังคับบัญชา และตองทำตัวใหเปนตัวอยางที่ดีของผูใตบังคับบัญชาดวย

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำาให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมาย บางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

รุ่งณภา แสงมณี (2552, หน้า 36) ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานคือสิ่งที่กระตุ้นใหบุคคลกรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน และแรงจูงใจยังส่งผลไปถึงคุณภาพของผลงานและประสิทธิภาพของการทำงานด้วย ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ได้แก่หัวหน้าทีม หรือผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทีมนั้นเอง

สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138–140 อ้างถึงใน เฉลิม สุขเจริญ, 2557, หน้า 34) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง เพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำแรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทน มากก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดโดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คน หรือ ผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ "นาย" ต่ำกว่าคือ "ลูกน้อง'เท่า ๆ กันคือ เพื่อนร่วมงาน บุคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่อยากแตกต่างกับคนอื่นบางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตามการให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำอย่างเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit system) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดการหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลายแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึงพลังที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายของตน ฉะนั้น แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีผู้ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจไว้คล้ายกันดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 217) กล่าวว่าแรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเปิดภายในหรือภายนอกก็ได้

2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชี้ว่าควรเป็นไปวนรูปใดนำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 25) สรุปได้ว่า แรงจูงใจเปนสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตาง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลตอการทำงานเปนอยางมากเพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมไดเต็มความสามารถหรือไมนั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแคไหน ถามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเปนแรงกระตุนใหเขาเอาใจใสงานที่ทำมากขึ้น และถามนุษยมีความพอใจเขาก็จะทุมเทความคิดริเริ่มสรางสรรค์ใหแกงานของเขามากขึ้นดวยการสรางแรงจูงใจเปนภาระหนาที่อันสำคัญ

อีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหนางาน ที่จะตองสรางสรรคและจัดใหมีขึ้นในองคการหรือทุกหนวยงาน เพื่อเปนปจจัยสำคัญในการบริหารงานขององคการ เพราะการจูงใจจะชวยบำบัดความตองการ ความจำเปนและความเดือดรอนของบุคคลในองคการได้จะทำใหขวัญในการปฏิบัติงานของผูปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560, หน้า 64) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรภายในองคืการต่าง ๆ ดงนี้

1. สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บุคลากร
2. เป็นการเพิ่มผลผลิตขององค์กร
3. เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร
4. ช่วยในการประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
5. สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ได้

การจูงใจเปนสิ่งสำคัญที่ผูบริหารตองเสริมสรางใหเกิดกับผูใตบังคับบัญชาอยู่เสมอ การใชกำลังบังคับอาจทำใหประสิทธิภาพของงานต่ำวิธีดังกลาวไมเปนการจูงใจที่ดีและไมใชวิธีที่แกปญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกตองแตอยางใดการจูงใจแบบปฏิบัติเปนสิ่งที่ผู้บริหารตองสนใจศึกษาถึงปจจัยในอันที่จะกอใหเกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะตองเปรียบเทียบสถานการณของการจูงใจในขณะนั้นใหถูกตอง เพื่อจะได้เลือกสรรการใชเทคนิคการจูงใจไดถูกตองกับการแกปญหา ถาหากการแกปญหาไมถูกจุดนอกจากจะทำใหการจูงใจไมไดผลแลวขวัญและกำลังใจของผู้ใตบังคับบัญชายังถูกทำลาย ซึ่งจะกอใหเกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหนวยงานอีกประการหนึ่ง

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

จากนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 27) กล่าวว่า ประเภทแรงจูงใจถาแบงตามที่มาก็สามารถแบงไดเปนแรงจูงใจทางรางกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางรางกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนตนกับผูใหญตอนปลาย สวนแรงจูงใจด้านสังคมก็จะเกิดหลังจากการเรียนรูในสังคม เปนความตองการจากการอยู่รวมกันกับ ผูอื่นเพื่อจะไดเปนสวนหนึ่งของสังคม ตองการไดรับการยกยอง เกียรติยศ ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบงตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบงเป็นแรงจูงใจภายนอก

และแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณคากว่าแรงจูงใจภายนอกเพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผูปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานไดสูงกว่าแตก็เปนการยากที่จะสามารถให้ผูปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานดวยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใชแรงจูงใจภายนอกกอนเพื่อเปนการปลูกฝงให้ผูปฏิบัติงานเกิดความรักและศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560, หน้า 66) ได้แบ่งแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แบ่งตามแหล่งที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการของร่างกาย เป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้น เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ มีดังนี้

ก) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

ค) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่นตั้งใจไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่รอบข้างตัวบุคคล

Chruden and Sherman (1968, pp. 306-309) อ้างถึงใน อุษา เฟื่องประยูร, 2558, หน้า 14) แรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับ นับถือการแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

จากเอกสารที่ผูศึกษาไดศึกษา ผู้วิจัย พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจที่เกิดจากภายในจะปลูกฝังให้บุคคลากรเกิดการทำงานได้ยากกว่า ดังนั้นในการใช้แรงจูงใจกับพนักงานจิ่งต้องใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน แล้วจึงสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดในภายหลัง แต่ในทางปฏิบัติยอมทำได้ยาก ซึ่งสามารถสรุปเป็นหลักกลาง ๆ ได้ว่า ในการจัดการทำงานโดยทั่วไปจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจจากภายนอกเพื่อชักนำให้บุคคลากร สนใจในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องทำในสิ่งที่มีประโยชน์ แต่ว่าสิ่งนั้นค่อนข้างอยู่ไกลตัวหรือห่างความต้องการที่แท้จริงของเขา ในขณะนั้นเมื่อบุคคลากรหากมีความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของสิ่งนั้นแล้วการใช้แรงจูงใจภายนอกจะค่อย ๆ ลดลงไปกลายเป็นแรงจูงใจภายใน คือ การทำงานด้วยความรัก ความสนใจในงานนั้น ๆ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิรซ์เบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ เฮิรซ์เบอร์ก และคณะ (Herzberg and others, 1959, pp. 45–49) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร เฮอร์ซเบอร์ก และคณะ ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้น จากการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมือง Pittsburg จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์เพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเงิน เพื่อเกียรติยศ อันมีจุดเป้าหมายสูงสุด คือความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับคำที่กล่าวว่า "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน" มนุษย์ที่พยายามมุ่งความสำเร็จจะได้เกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่ง ความเป็นมนุษย์ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิตจะได้เป็นเพชรในองค์การนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า มีความหมาย ทั้งการพูด และการงานที่รับผิดชอบสำเร็จลงด้วยดิ ย่อมได้รับการ

ยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่มนุษย์คนนั้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน และการได้รับการย่องย่องชมเชย นั่นคือ ลักษณะของงานมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่มนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะนี้จะได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มสูง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยที่สำคัญ รองลงมาจากลักษณะของงาน เมื่อมนุษย์คนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่า จะเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสูง กลาง หรือต่ำ อาจพิสูจน์ได้ทางหนึ่งจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นบันไดไต่เต้าไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แสดงว่าได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงานมาแล้วเป็นหลักประกันในความรับผิดชอบของตนว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมาย

1.5 โอกาสก้าวหน้า (Advancement) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ 2 ขั้นบ่อย ๆ ต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความหมาย มีอำนาจ มีโอกาสจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งโดยชอบและโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นที่มาของการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1.6 การได้รับการพัฒนา (Growth) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนต่ำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมนุษย์จะต้องได้รับกาพัฒนา โดยการได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อไป ศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือในบางองค์การอาจจะใช้กรณีการส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจหรือเป็นสิ่งล่อใจให้มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือผลิตความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ก้าวหน้า เด่น และทันสมัยยิ่งขึ้น เช่น บริษัทขายตรงที่จูงใจพนักงานด้วยวิธีการนี้ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied) ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและการบริหารงานขององค์การนั้นจะเป็นปัจจัยด้านอนามัยของพนักงานให้อยู่ดีและกินดี ทำงานสะดวกสบาย และค่าจ้างที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้ามถ้านโยบายและการบริหารงานขององค์การไม่ส่งเสริมอนามัยของพนักงานแล้ว จะเป็นสาเหตุสำคัญมากที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และชักชวนให้เกิดการชุมนุมประท้วงต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์การได้

2.2 การนิเทศงานหรือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Supervision) การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยอนามัยของพนักงานให้มีความสุขกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ดังนั้นพนักงานจะใช้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอนามัย และเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน พนักงานต้องการสภาพในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย ถูกหลักอนามัย ไม่มีมลพิษร้ายแรงทางเสียง แสง และกลิ่น มีอุณหภูมิที่พอเหมาะมีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความปกติสุข

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจในการทำงานพนักงานต้องการได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูง และยังต้องการได้รับประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นเพิ่มเติมอีก เช่นขอรับ สวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พักอาหารกลางวัน เครื่องอุปโภคและบริโภคอย่างอื่น และพาหนะรับ–ส่งในการเดินทางมาทำงานเป็นต้น

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) สถานะของอาชีพเป็นปัจจัย อนามัยแก่พนักงาน ในการทำงาน ถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน อาจได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีหนังสือประกาศยกย่องชมเชยให้เป็นพนักงานดีเดน ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของพนักงานสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอนามัยที่ช่วยให้พนักงานอยู่ดีมีสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) ความมั่นคงในงานและความมั่นคงของหน่วยงาน หรือองค์การ เป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน เพราะพนักงานต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ถ้ามนุษย์มีความรู้สึกว่างานนี้มีความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุขและตั้งใจทำงานต่อไป

จากทฤษฎีสองปัจจัย ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่าเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติ จากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว กล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวกจึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงสาเหตุของการจูงใจให้บุคคลได้ทำงาน โดย เฮอร์ซเบอร์ก พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวของกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ 2 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของงานเอง ดังนี้ (Herzberg, Frederick, 1959 อ้างถึงใน อดุลย์ ทองจำรูญ, 2556, หน้า 14)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คนที่ทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ กล่าวคือมีความรู้สึกในด้านที่ดีและเป็นการจูงใจภายในของงานเองจึงทำให้เกิดความพอใจในงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วก็จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำโดยคนจะถูกจูงใจในการให้ผลผลิต เช่น ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้จะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานได้ด้วย

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น นโยบายของหน่วยงานหรือองค์การ การบริหารการปกครองบังคับบัญชา สภาพของการปฏิบัติงาน และความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มิได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ก็จะส่งเสริมให้คนที่ทำงานได้ปฏิบัติงานไปด้วยความเรียบร้อยเท่านั้นและเป็นการจูงใจภายนอกของงาน

นอกจากนี้แล้ว เฮิรซ์เบอร์ก ยังได้ใช้เรียกชื่อของทฤษฎีให้แตกต่างกันไปตามความเกี่ยวของกับปัญหาพฤติกรรมในการทำงานของคน โดยใช้เรียกชื่อว่า ทฤษฎีแรงจูงใจกับความสบาย (Motivation Hygiene Theory) กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจากองค์ประกอบภายในของงานเอง จึงทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอยู่ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าของงาน ส่วนความสบายนั้นเป็นการกระตุ้นจากองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นได้ เช่น นโยบายของบริษัทหรือนโยบายของหน่วยงาน การบริหาร การให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือ เงินเดือนสวัสดิการ โบนัส ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ร่วมงาน และสภาพของงาน เป็นต้น ดังนั้นแรงจูงใจกับความสบาย จึงเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคน ซึ่ง เฮอร์ซเบอร์ก ได้ศึกษา เรื่องนี้ดังจะเห็นได้จากผลงานที่เขียนไว้ในหัวข้อที่ว่าจะจูงใจลูกจ้างของท่านได้อย่างไร และการกระทำที่จะช่วยกระตุ้นให้คนเราได้มีความรู้สึกอยากจะทำงานขึ้นมาเอง ซึ่งเราเรียกว่าการปลูกฝังให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและอาจทำได้ดังต่อไปนี้

1. การลดเวลาที่ใช้ในการทำงานให้น้อยลง วิธีที่ทำได้ผลดีก็คือการจัดให้มีชั่วโมงสำหรับนันทนาการขึ้นในวันทำงานวันใดวันหนึ่ง โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคน

ได้หยุดพัก จากการทำงานมารวมกันสังสรรค์พักผ่อน ซึ่งก็จะทำให้ทุกคนได้รู้สึกว่าต่างเป็นเพื่อนร่วมงานกัน มีความสนิทสนมกัน จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อกัน จะทำให้คนที่ทำงานไม่อยากหยุดงานและลาออกจากงานแต่ต้องการให้มีชั่วโมงการทำงานมากขึ้น เพราะมีความผูกพันกันนั่นเอง

2. การหมุนเวียนค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้น เพราะเมื่อระบบการหมุนเวียนเพิ่มค่าจ้างขึ้น คนงานทุกคนก็จะเกิดความหวังที่จะได้มีโอกาสได้รับการเพิ่มเงินค่าจ้าง และระบบการหมุนเวียนจะทำให้คนได้รับประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งจะเป็นการช่วยส่งเสริมให้คนในหน่วยงานสามัคคีกันด้วย

3. การให้ผลประโยชน์พิเศษที่นอกเหนือจากค่าจ้าง จะทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่มั่นคง และปลอดภัย ตั้งใจทำงานตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และคนจะไปทำงานพิเศษที่อื่นน้อยลง ถ้าทุกคนเห็นว่าหน่วยงานที่ทำอยู่นั้นได้รับเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ มากพอแล้ว ก็จะไม่แสวงหางานทำที่อื่นอีกต่อไป

4. การฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทุกคนจะนึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเป็นที่ตั้งร่วมทั้งความร่วมมือที่จะต้องให้กับคนอื่น เข้าใจลักษณะธรรมชาติของคนอื่นด้วยเพื่อให้สัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกันดำเนินไปด้วยดีสำหรับวิธีการที่จะช่วยให้เข้าใจและการยอมรับตัวเองได้ก็คือการฝึกการร่วมรับรู้ทางอารมณ์และความรู้สึกกับคนในกลุ่ม

5. การติดต่อสื่อสารกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นของการดำรงชีวิตในทุกรูปแบบเพื่อจะทำให้เกิดความเข้าใจตัวเองและผู้อื่นได้ถูกต้อง วิธีการติดต่อสื่อสารกันนั้นควรจะมีการนำมาใช้ให้เหมาะสมกับโอกาสที่เอื้ออำนวยและที่สำคัญก็คือจะต้องทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันได้ทั้งสองฝ่าย ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริหาร ต่างก็ส่งและรับการสื่อสารซึ่งกัน และกัน ที่เรียกวาการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) นั่นเอง

6. การเปิดบริการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ลูกจ้าง วิธีการนี้จะช่วยลดความคับข้องใจของลูกจ้างลงได้ รวมทั้งเป็นการช่วยกระตุ้นความรู้สึกในทางที่ดีขึ้นได้เพื่อเป็นการ ผอนคลายปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์การ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานซึ่งเรียกว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) นั้นมีอยู่ 5 ด้าน คือ

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ค้วามก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านความรับผิดชอบ

สำหรับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า องค์ประกอบ หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene factor) มีอยู่ 7 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความสัมพันธในการทำงาน
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. สภาพการทำงาน
5. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
6. การปกครองบังคับบัญชา
7. ความมั่นคง

ผู้ศึกษาได้สรุปทฤษฎีดังกล่าวไว้ว่า ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg นี้ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแรงจูงใจหรือตัวกระตุ้นและปัจจัยสิ่งแวดล้อมหรือการบำรุงรักษาที่มีต่อเจตคติในงานของบุคลากรอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของเทศบาลที่จะนำทฤษฎีของ Herzberg นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970 อ้างถึงใน คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560, หน้า 64) แบ่งลำดับขั้นตอนของความต้องการไว้ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้อยู่รอดของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค หรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย เป็นความต้องการที่บุคคลจะได้มีชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย ไม่มีอันตรายใด ๆ มากระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง เช่น ต้องการรับสวัสดิการ การรักษาพยาบาล

3. ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการความรักความอบอุ่น ความเป็นมิตรจากบุคคลและกลุ่มบุคคลในสังคม ความต้องการการยอมรับจากสังคม และการเป็นเจ้าของ เช่น การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

4. ความต้องการได้รับการยกย่อง คือ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นว่าเป็นผู้มีความสำคัญ มีความรู้ความสามารถ และคุณค่า เพราะการได้รับการยกย่องจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคาดหวังไว้โดยใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเดวิดแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) McClelland, D.C. (1961, pp. 100–101) เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษยในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: nAch) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำประสบผลสำเร็จมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation: nAff) เป็นความปรารถนา ที่จะสงเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ (Maslow)

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power: nPow) เป็นความต้องการที่จะให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือต้องการจะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากการศึกษาของแม็คเคลแลนด์ (McClelland) พบว่า ผู้มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่มีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย

2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรืองายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป

3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน

สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจ บารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิผลและความต้องการผูกพัน แมคเคลแลนด์ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่าผู้ที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน nAch เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อ มี nAch สูง ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

เทคนิคการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

วิธีการพิจารณาเลือกใช้สิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับบุคคลและองค์กร มีดังนี้ (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560, หน้า 64)

1. การจูงใจด้วยการทำงาน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเกิดความรู้สึกว่างานมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบและก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม การจูงใจด้วยงาน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะเฉพาะของงาน เช่น ความสนใจของงาน ความแปลกใหม่ การยั่วยุ ท้าทายโอกาสแก่งความสำเร็จของงานและประโยชน์จากงานมีผลต่อตนเองและสังคม

1.2 การมอบหมายงาน เช่น การให้รับผิดชอบงาน โดยคำนึงถึง ความรู้ ความชำนาญ ความต้องการ และลักษณะนิสัยของบุคคล

1.3 รายละเอียดของงาน คือ การกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจน เช่น เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่

1.4 การเพิ่มพูนความรู้และทักษะความชำนาญ

1.5 การชี้แจงผลงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับมาแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1.7 การเน้นให้เห็นว่างานมีความสำคัญ

1.8 การแข่งขัน ด้วยการแข่งขันกับตนเองและแข่งขันกันระหว่างกลุ่ม

1.9 การมอบอำนาจในการสั่การหรือการตัดสินใจในงานบางระดับ

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงินมีหลายประเภท ได้แก่ เงินเดือน ค่าต้าง โบนัส การแบ่งปันผลกำไร บำเหน็จ ค่าล่วงเวลา การให้สิทธิ์ซื้อหุ้น ค่านายหน้า

3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การยกย่อง การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ การให้ความมั่นคง การให้ความใส่ใจ

4. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีลักษณะอันได้แก่ เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง

5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ สวัสดิการมีหลายลักษณะดังนี้

5.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป เช่น มีร้านอาหาร มีรถรับ-ส่ง มีที่จอดรถ เป็นต้น

5.2 การบริการด้านสุขภาพ เช่น การมีห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี

5.3 การบริหารด้านนันทนาการ เช่น มีที่เล่นกีฬา ดนตรี จัดกิจกรรมรื่นเริง เป็นต้น

5.4 การบริการด้านการศึกษา เช่น จัดให้มีการฝึกอบรม จัดทัศนศึกษาดูงาน เป็นต้น

5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น การประกันสังคม การประกันชีวิต เป็นต้น

สรุป จากการที่วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย

ตามแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) โอกาสก้าวหน้า 6) การได้รับการพัฒนา 7) นโยบายและการบริหารงาน 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10) สภาพแวดล้อมการทำงาน 11) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 12) สถานะของอาชีพ และ 13) ความมั่นคงในงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจ หลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเอง ได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึง โอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจ

ความหมายของความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

จิรา เติมจิตรอารีย์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานได้แก่การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาวและความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างได้ในทันทีทันใด

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป

Diener (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากร

ถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Opener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจ ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

สรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข

วิธีสร้างความสุขในการทำงาน

การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ตามสภาวการณ์และต้องเกี่ยวโยงกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (สมิต สัชฌุกร, 2549)

1. ลักษณะงาน ถ้าได้ทำงานที่เรารักและเราชอบ เราก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องใช้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำอยู่แสวงหาวิธีการที่จะทำให้รักและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจนำงานที่เรารักหรือชอบจริง ๆ แต่ไม่ได้ทำให้เป็นงานอดิเรก

2. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถทำให้คนมีความสุข เพื่อให้ได้รับการยอมรับโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยาก ต้องใช้ทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นและมีความสุขที่ได้รับเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั้งในและนอกวงการ

3. การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำถือว่าเป็นงานที่สนุกสนานสร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้สนองตอบความต้องการของผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ

Franken (2002) กล่าวถึง วิธีที่เป็นความต้องการสำหรับการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดความสุขและความสำเร็จในองค์การ คือ

1. การเพิ่มขึ้นหรือการขยายเข้าสู่บุคคลที่สนิทสนมคุ้นเคย โดยการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ

2. การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน หรือบุคคลในสังคมให้มีความลึกซึ้งเพิ่มมากขึ้น

3. การสร้างอารมณ์และความรู้สึกให้เกิดการแข่งขันในระหว่างกิจการ และมีการส่งเสริมความร่วมแรงร่วมใจกันภายในแต่ละองค์การ

4. การเติมเต็มในสิ่งที่ต้องการพื้นฐานของบุคลากรให้เกิดความรับรู้และภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จของตนเองและขององค์การ

Show and Sirnus (1998) กล่าวว่า นักจิตวิทยาทั้งสองท่านได้ให้ข้อเสนอแนะถึงหนทางที่จะช่วยให้การทำงานในยุค ให้เป็นสุขและมีประสิทธิภาพสามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

1. รู้จักคุณค่าของตัวเอง (Value yourself property) รู้ว่าตนเองมีความสามารถ ทักษะด้านไหนอย่างไร รู้จักประเมินตนเอง สามารถทำอะไรได้แค่ไหน

2. ทำสิ่งธรรมดาให้เป็นสิ่งไม่ธรรมดา (Make the ordinary extraordinary) เป็นการทำให้การทำงานทุกวันให้เป็นสิ่งแปลกใหม่และมีคุณค่า

3. อย่าหมดกำลังใจกับความล้มเหลว (Don't zerq in on your failure) เพราะเป็นการคิดที่จะทำให้ท้อแท้และหมดกำลังใจ

4. อย่าโกรธง่าย (Don't below up at anybody) เพราะการใช้อารมณ์มีแต่จะทำให้ผู้คนรอบตัวรังเกียจ

5. อย่าดื่มสุรา (Don't drink) การดื่มสุราทำให้เสียบุคลิกภาพและสมรรถภาพในการทำงานลดลง

6. ถ้ามีเรื่องเลวร้าย (When thing seem black) อย่าหมดกำลังใจ

7. ปรึกษากับเพื่อนหรือผู้เชี่ยวชาญ (Talk it over with a friend of a professional) เพราะอาจมีอะไรดี ๆ เตือนสติเราได้

8. หาเวลาที่เป็นสุข (Set happy hour) อาจเป็นเวลาที่ทำให้เราพอใจ ทั้งอยู่คนเดียวมีคนอื่นอยู่ หรือหางานอดิเรกที่เราชอบทำ เช่น เล่นกีฬา เล่นดนตรี ท่องเที่ยว เป็นต้น เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความกดดัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยและแรงดลใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่พร้อมกับทำให้มีสุขภาพดีและมีชีวิตที่ยืนยาว สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขนั้น แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ (ธร สุนทรายุทธ, 2553, หน้า 173-178)

1. ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการมีความสุขและยิ่งมีเงินมากเท่าใดก็ย่อมมีความสุขมากเท่านั้น

2. ความสุขกับสุขภาพ สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์มีความอดทนต่อความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทางร่างกาย นั้นคือปัญหาสุขภาพทางกายและปัญหาทางด้านจิตมีผลกระทบต่อความสุข

3. ความสุขกับความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอร์โมนมีความสมดุลมากขึ้น ความสะดวกสบายต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้นแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของครอบครัวส่งผลต่อการมีความสุข

4. ความสุขกับงาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนำมาซึ่งรายได้แล้วยังนำมาซึ่งความสำเร็จอีกด้วยและยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ มีหน้ามีตา

ในสังคมได้มากกว่า

5. ความสุขกับเพื่อนและสังคมรอบด้าน เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดี ทำให้คนมีความสุข ได้แก่ ความรู้สึกไว้เนื้อเชื่อใจของคนในสังคม

6. ความสุขกับการมีอิสรภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุขซึ่งขึ้นอยู่กับประเทศ รัฐบาล และการปกครอง ถ้าประเทศสงบ ประชาชนมีอิสรภาพก็ส่งผลให้คนมีความสุข

7. ความสุขกับค่านิยมส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลที่จะมีความสุขกับการดำรงตนในสังคมด้วยค่านิยมส่วนบุคคล หรือปรัชญาแนวคิดการใช้ชีวิต

ประโยชน์ในการสร้างความสุขในที่ทำงาน

ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
2. มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ
3. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
4. เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น
5. มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น
6. มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
7. มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชนเป็นประชากรที่มีคุณค่า

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. ผลผลิตสูงขึ้น
2. ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงาน
3. มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์การ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่
5. ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การ
6. ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น และทำให้พนักงานรักองค์การมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และรู้สึกภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งเสนอข้อสังเกตถึงลักษณะสำคัญในการสร้างความสุขในองค์การ คือ

1. ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่แพร่กระจาย อันเกิดจาก เซลล์สมองของมนุษย์ซึ่งมีเซลล์กระจกเงาโดยทำหน้าที่คล้ายกับการสะท้อนภาพ หรือการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังนั้น คนมีความสุขเพียงหนึ่งคนก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงบวกไปทั่วองค์การแต่ในทางตรงกันข้าม คนที่มีความทุกข์ก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงลบได้เช่นกัน

2. ความพึงพอใจในงานไม่ใช่ความสุข เพราะความพึงพอใจเป็นเพียงแค่การใช้ชีวิตการทำงานอย่างพอใจ แต่ความสุขในการทำงานคือ การทำงานนั้นเต็มไปด้วยความตื่นเต้นกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังงานและความสนุกสนาน

3. ความสุขในการทำงานไม่จำเป็นจะต้องมีความสุขตลอดเวลาแม้จะเป็นงานที่ตนเองรักก็ตาม อาจมีช่วงเวลาที่จะเกิดความรู้สึกทางลบได้ ดังนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นและมีทักษะแก้ไขปัญหาด้วยการมองด้านบวก

4. ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงควรใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึง ผลที่เกิดจาการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับ

ความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

บริบทหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ 1496/2559 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 เรื่องแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายใต้กอง/สำนัก/ศูนย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

1. ราชการบริหารส่วนกลาง

1.1 กองกลาง ประกอบด้วย–ฝ่ายสารบรรณ–กลุ่มงานช่วยอำนวยการ–กลุ่มงานประสานราชการ

1.2 กองกฎหมาย ประกอบด้วย–ฝ่ายบริหารทั่วไป–กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย–กลุ่มงานคดีและนิติกรรมสัญญา–กลุ่มงานอุทธรณ์และละเมิด

1.3 กองบริหารการคลัง ประกอบด้วย–งานบริหารทั่วไป–กลุ่มงานการเงิน–กลุ่มงานบัญชี–กลุ่มงานงบประมาณ–กลุ่มงานพัสดุ

1.4 กองบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย–ฝ่ายบริหารทั่วไป–กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน–กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง–กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์–กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล–กลุ่มงานวินัย

1.5 กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย–งานบริหารทั่วไป–กลุ่มงานสื่อสารองค์กร–กลุ่มงานโฆษกและการข่าว

1.6 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ประกอบด้วย–ฝ่ายบริหารทั่วไป–กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์–กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ–กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานคนพิการ–สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

1.7 กองเศรษฐกิจการแรงงาน ประกอบด้วย–ฝ่ายบริหารทั่วไป–กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา–กลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน–สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

1.8 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย–ฝ่ายบริหารทั่วไป–กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ–กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย–กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์

1.9 สำนักตรวจและประเมินผล ประกอบด้วย–ฝ่ายบริหารทั่วไป–กลุ่มงานตรวจราชการ–กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล–กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค–ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน

1.10 สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประกอบด้วย–ฝ่ายบริหารทั่วไป–กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์–กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ–กลุ่มงานอาเซียน–สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค–สำนักงานแรงงานจังหวัด

3. กลุ่มและศูนย์ที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

3.1 กลุ่มตรวจสอบภายใน

3.2 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

3.3 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต–กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ–กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

สำนักงานจัดหางานจังหวัด

อำนาจหน้าที่

กรมการจัดหางาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางาน ศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วย การทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลแรงงาน

3. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตราการ และวิธีการด้านการจัดหางานจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดให้แก่ประชาชนปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ภารกิจของหน่วยงาน

1. การบริการจัดหางานในประเทศ

เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม รับรู้ข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัยรวดเร็ว ช่วยลดปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน โดยให้บริการกับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้พ้นโทษ ทหารก่อนปลดประจำการ แรงงานที่อยู่บนพื้นที่สูง ผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด เป็นต้น

การดำเนินงาน การจัดงานนัดพบตลาดงานเชิงคุณภาพ เป็นการดำเนินงานด้วยระบบ IT ซึ่งจะทำให้ผู้สมัครงานและนายจ้างที่เข้าร่วมงานได้รับความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายได้มาก โดยผู้สมัครงานสามารถลงทะเบียนล่วงหน้าผ่านทางอินเตอร์เน็ตเพื่อสมัครงานและเลือกตำแหน่งงานว่างตามความต้องการได้จำนวนมากในคราวเดียวกัน รวมทั้งสามารถเข้ารับการสัมภาษณ์กับนายจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องกรอกแบบขึ้นทะเบียนหางานและใบสมัครงานทุกครั้งที่สมัครงานกับนายจ้าง นอกจากนี้ยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการแนบเอกสารการสมัครงาน ในส่วนของนายจ้างสามารถประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างที่ต้องการ รับสมัครล่วงหน้าผ่านอินเตอร์เน็ตค้นหาประวัติของผู้สมัครงานได้ทางระบบคอมพิวเตอร์และเก็บประวัติของผู้สมัครงานกลับไปพิจารณาเป็นไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเสร็จงานแล้วสามารถเปิดโปรแกรม เพื่อให้ผู้สนใจที่ไม่ได้มาสมัครงานในวันงานสามารถสมัครงานผ่านระบบได้อีกทางหนึ่ง

การจัดงานวันนัดพบแรงงานใหญ่และย่อย เพื่ออำนวยความสะดวกให้นายจ้าง/สถานประกอบการและผู้สมัครงานได้พบและพิจารณาคัดเลือกกันโดยตรง เพิ่มโอกาสให้ผู้สมัครงานได้คัดเลือกตำแหน่งงานที่ว่างตรงกับความรู้ความสามารถและได้สมัครงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการจำนวนมากในคราวเดียวกันการให้บริการจัดหางาน รับสมัครงาน บรรจุงาน จัดหาตำแหน่งงานว่าง ณ หน่วยบริการของกรมการจัดหางานที่มีอยู่ทั่วประเทศทั้งในส่วนกลาง 11 แห่ง (สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1–10 และศูนย์บริการ Smart Job Center) ส่วนภูมิภาค จำนวน 77 แห่ง (สำนักงานจัดหางานจังหวัด)

การให้บริการจัดหางานเชิงรุกโดยรถ Mobile Unit เคลื่อนที่เข้าไปให้บริการในระดับตำบล หมู่บ้าน ชุมชน ครัวเรือน เพื่อประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง ให้บริการจัดหางาน แนะแนวอาชีพและอบรมอาชีพเสริมให้กับประชาชนพื้นที่

การให้บริการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานตลอด 24 ชั่วโมง โดยให้บริการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานที่เดินทางเข้ามาหางานทำในเขต กรุงเทพฯ และปริมณฑล มีจุดให้บริการ ณ สถานีขนส่งผู้โดยสารกรุงเทพฯ(สายใต้ใหม่), สถานีขนส่งหมอชิต 2 และสถานีรถไฟหัวลำโพง

การให้บริการจัดหางานทางอินเตอร์เน็ต โดยผู้สมัครงานสามารถค้นหาตำแหน่งงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ และสมัครงานผ่านระบบอินเตอร์เน็ตของกรมการจัดหางานได้ที่ Website: http://smartjob.doe.go.th

ประสานการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดที่มีผู้สมัครงานมากไปยังจังหวัดที่ขาดแคลนแรงงานและมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก รวมทั้งมีการเคลื่อนย้ายนายจ้าง/สถานประกอบการให้ไปรับสมัครงานในจังหวัดที่มีผู้สมัครงานจำนวนมากด้วย

การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในส่วนที่กำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน โดยให้บริการจัดหางานที่มีความเหมาะสมทั้งในเรื่องลักษณะงาน อัตราค่าจ้าง สภาพการจ้างงาน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งการให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้องกับความความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ

การพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ เพื่อให้มีระบบรูปแบบและมาตรฐานเดียวกันในทุกหน่วยงาน วิธีการให้บริการจัดหางานที่ทันสมัย มีความชัดเจน

โปร่งใส ไม่ซับซ้อน และเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพของงานบริการในประเทศ

การจัดหางานให้กับกลุ่มคนพิเศษ คือ คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้พ้นโทษ และนักเรียน นักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มคนเหล่านี้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานอย่างทั่วถึง และได้พบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลกับนายจ้างโดยตรง รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้าง/สถานประกอบการเห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานบุคคลดังกล่าวและรับเข้าทำงาน โดยในส่วนของกรมการจัดหางานได้มีการจ้างเหมาคนพิการ จำนวน 86 อัตรา และ ผู้สูงอายุ จำนวน 20 อัตรา ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ภาครัฐเป็นหน่วยงานอย่างในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความตั้งใจของภาครัฐที่จะให้การสนับสนุนคนพิการ ผู้สูงอายุ ให้ได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่น และเป็นแบบอย่างให้กับภาคเอกชน

การอบรบแรงงานไทยเพื่อความมั่นคงในอาชีพ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องสภาพการทำงานในสถานประกอบการ สิทธิประโยชน์และหน้าที่ที่ควรได้รับตามกฎหมาย รู้จักปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน เกิดความรักองค์กร รักงาน มีวินัยในการทำงาน

2. การแนะแนวและการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ประชาชนทั่วไป ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานและผู้กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มีความรู้ความสามารถ และทราบความถนัดในการประกอบอาชีพของแต่ละคน

การดำเนินงาน

ให้บริการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป เพื่อให้ทราบถึงโลกอาชีพ โลกการศึกษา การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนการให้บริการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อ หรือการเลือกประกอบอาชีพให้ตรงกับบุคลิกภาพ ความถนัด ความรู้ความสามารถ และความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งนำไปสู่การมีงานทำอย่างยั่งยืน

ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้บริการแนะนำการประกอบอาชีพอิสระ การประสานงานในเรื่องแหล่งฝึกอาชีพ แนะนำเงินทุนภาครัฐและเอกชน เผยแพร่ข้อมูลอาชีพ รวมถึงการจัดสาธิตและฝึกปฏิบัติอาชีพอิสระและให้ความรู้ด้านการ

ประกอบการ ได้แก่ การบริหารจัดการ การทำบัญชีเบื้องต้น การตลาด การคิดต้นทุนการผลิต กำไรขาดทุน เป็นต้น เพื่อให้ผู้ว่างงานหรือผู้ที่สนใจสามารถประกอบอาชีพได้

จัดแสดงนิทรรศการส่งเสริมการมีงานทำ โลกอาชีพ โลกการศึกษา โลกของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวตามสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ

ผลิตและเผยแพร่สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ ในรูปแบบของแผ่นพับ โปสเตอร์ หนังสือข้อมูลอาชีพ CD/VCD ชุดนิทรรศการรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

ให้บริการศูนย์ข้อมูลอาชีพ โดยเป็นแหล่งสารสนเทศข้อมูลด้านอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนนักศึกษา ศึกษาค้นหว้าหาข้อมูลด้านอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเรียนรู้เพื่อเข้าสู่อาชีพที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง รวมทั้งผู้หางานทำ ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน และประชาชนทั่วไปใช้ข้อมูลอาชีพดังกล่าวในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพและการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

การจดทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีการรวมตัวกัน เพื่อจัดตั้งกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพและศักยภาพในการรับงานและการผลิต ส่งเสริมพัฒนาความรู้ทักษะฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และส่งเสริมให้กลุ่มกู้เงินกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อขยายและพัฒนาศักยภาพในการผลิต

3. การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

เพื่อกำกับ ดูแล การพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนหางานและลูกจ้างที่ไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ

การดำเนินงาน

-บริหารและบริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

-เป็นศูนย์ข้อมูลและทะเบียนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

-คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ

-ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

–ฝึกอบรมและพัฒนาความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

–ส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

กำหนดแนวทางและส่งเสริมตลาดแรงงานต่างประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลทั้งนี้ การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มี 5 วิธี

กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง คือ บริการที่รัฐโดยกรมการจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการให้แก่คนที่หางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งคนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการแต่เสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและเท่าที่จ่ายจริง เช่น ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าวีซ่า ค่าภาษีสนามบิน เป็นต้น

บริษัทจัดหางานจัดส่ง ต้องเป็นบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน การรับสมัครคนหางานและจัดส่งคนหางานไปทำงานต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานก่อนจึงจะประกาศรับสมัครและจัดส่งไปทำงานได้

นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงานต่างประเทศ นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศ หรือประมูลงานในต่างประเทศได้ และประสงค์จะพาลูกจ้างไปทำงานต้องขออนุญาตการเดินทางไปทำงานต่างประเทศต่อกรมการจัดหางาน

นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ นายจ้างต้องแจ้งการเดินทางไปฝึกงานของลูกจ้างต่อกรมการจัดหางานโดยยื่นแบบแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ

คนหางานแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตัวเอง คนหางานติดต่อไปทำงานกับนายจ้างในต่างประเทศด้วยตนเอง หรือคนหางานที่ทำงานครบสัญญาจ้างแล้วได้ต่อสัญญาจ้าง เมื่อเดินทางกลับมาพักผ่อนชั่วคราวในประเทศไทยและจะกลับไปทำงานอีก ต้องแจ้งต่อกรมการจัดหางานก่อนวันเดินทาง

4. การคุ้มครองคนหางาน

เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวงจากการหางานทำ ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางาน/สำนักงานจัดหางาน และบุคคลที่มีพฤติการณ์หลอกลวงคนหางาน รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและลงโทษผู้หลอกลวงที่เอารัดเอาเปรียบคนหางาน

การดำเนินงาน

การพิจารณา ตรวจสอบ คำขอรับใบอนุญาตจัดตั้งบริษัทจัดหาน/สำนักงานจัดหางาน เพื่อจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศและต่างประเทศ การต่ออายุใบอนุญาตการขอจดทะเบียนและมีบัตรประจำตัวผู้รับอนุญาต การขอเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนต่าง ๆ การขอยกเลิกหรือเพิกถอนหรือสิ้นสภาพใบอนุญาตจัดหางาน รวมถึงการตรวจสอบหลักประกัน การหักหลักประกันและการเก็บรักษาหลักประกัน เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

การรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของคนหางานเกี่ยวกับการจัดหางาน พิจารณาดำเนินการลงโทษทางทะเบียน และดำเนินคดีทางอาญากับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

ตรวจสอบควบคุมการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศของผู้รับอนุญาตจัดหางาน สืบเบาะแส ติดตามความเคลื่อนไหวและพฤติการณ์การหลอกลวงคนหางานของสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อน

ตรวจสอบเอกสารหลักฐานของคนหางานหรือลูกจ้างที่จะเดินทางไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ ตรวจสอบและระงับเดินทางของบุคคลที่มีพฤติการณ์จะลักลอบเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยไม่ผ่านขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ความคุ้มครองและป้องกันการหลอกลวงคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศและขบวนการค้ามนุษย์

ตรวจสอบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย ตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการเพื่อให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปราบปราม จับกุมและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายและขบวนการค้ามนุษย์

พิจารณาคำขอรับเงินสินบน เงินรางวัล และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รวมทั้งการเบิก–จ่ายเงิน และนำส่งเงินตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานและกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

5. การจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว

เพื่อดูแล ตรวจสอบ และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด รวมถึงการคุบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราว

การดำเนินงาน

พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ต่ออายุใบอนุญาตทำงานเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาตทำงาน รับแจ้งเข้า–ออกจากการทำงานของคนต่างด้าว

จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

ปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในการห้ามคนต่างด้าวทำ

ศึกษาวิจัยงานในอาชีพและวิชาชีพห้ามคนต่างด้าวทำ

ปรับปรุงระเบียบวิธีการคิดค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน

วางมาตรการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย

ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย

จัดระบบการดำเนินงานขององค์การเอกชนต่างประเทศ NGOs

สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม

ที่ตั้ง

35/12 อาคารศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 ถ.กลางเมือง ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครพนม 48000

วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน

เป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงานเชิงรุกพัฒนาแรงงานให้มีงานทำมีศักยภาพสามารถสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีหลักประกันความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

พันธกิจสำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม

1. ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำข้อมูล (เตือนภัย) เพื่อกำหนดนโยบาย
2. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานแบบบูรณาการ
3. พัฒนาการให้บริการแก่แรงงาน ทั้งในและต่างประเทศ
4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์
5. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

อำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงในเขตพื้นที่จังหวัด

2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

3. ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร

ที่ตั้ง

สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 (หลังใหม่) ถนนศูนย์ราชการ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ประวัติความเป็นมา

เดิมชื่อสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคอยู่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 7 ธันวาคม 2536 โดยจัดตั้งขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2537 เป็นต้นมา แต่หลังจากมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา จึงเป็นผลให้มีการเปลี่ยนชื่อกระทรวงเป็น “กระทรวงแรงงาน” และสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานแรงงานจังหวัด ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

วิสัยทัศน์

ก้าวไปสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ ควบคู่การเป็นศูนย์กลางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หน้าที่ และภาระกิจ ของสำนักงาน แรงงานจังหวัด

1. ประสานงาน และดำเนินการ

2. เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในจังหวัด

3. บริหารการจัดทำแผนงาน / โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดสกลนคร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์รวมทั้งติดตามประเมินผล

4. ให้คำปรึกษา ความเห็น และข้อเสนอในการจัดทำแผนงบประมาณ บูรณาการงบประมาณของหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงานในจังหวัด

5. การปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

6. งานในอนุกรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสกลนคร

7. สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย ที่ไปทำงานต่างประเทศ

ศูนย์ข้อมูลและสาระสนเทศ

1. ด้านแรงงาน (PLOC/PLIC)

2. ประชาสัมพันธ์ภารกิจของกระทรวงแรงงาน

3. การช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติด้านแรงงาน

4. การช่วยเหลือผู้ประสบภัยสังคม และความยากจนด้านแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร

ที่ตั้ง

ศาลากลางจังหวัดมุกดาหาร ชั้น 2 ถนนวิวิธสุรการ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร 49000

ประวัติความเป็นมา

เดิมชื่อสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคอยู่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 7 ธันวาคม 2536 โดยจัดตั้งขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2537 เป็นต้นมา แต่หลังจากมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา จึงเป็นผลให้มีการเปลี่ยนชื่อกระทรวงเป็น “กระทรวงแรงงาน” และสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานแรงงานจังหวัด ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้อง การของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

– การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

– การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

– การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

– การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

– การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด

1. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด

2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด

3. ประสานดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด

4. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคม

อำนาจหน้าที่

ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

4. คุ้มครอง ดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

5. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ วิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

หน้าที่หลัก

สำนักงานประกันสังคมมีหน้าที่หลักที่ต้องดูแลผู้ประกันตนดังต่อไปนี้

1. การรับเรื่องร้องเรียนจากผู้ประกันตนกรณีต่าง ๆ รวมถึงดูแลข้อพิพาทระหว่างโรงพยาบาลกับผู้ประกันตนในเบื้องต้น

2. การจัดการและตรวจสอบกองทุนเงินทดแทนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเงื่อนไขของสำนักงานประกันสังคมเนื่องจากกองทุนทดแทนมีข้อบังคับที่ชัดเจนในเรื่องการบาดเจ็บจากการทำงานถึงจะทำการเบิกจ่ายได้

3. บริหารเงินของผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลโดยพยายามให้ได้กำไรเสมอไม่ว่ามากหรือน้อยก็ตาม

4. รับการแจ้งเรื่องการขอเป็นผู้ประกันตน, การลาออกจากการเป็นผู้ประกันตน

5. รับการแจ้งเรื่องเบิกจ่ายเงินค่าทันตกรรมของผู้ประกันตน ซึ่งปัจจุบันเบิกได้ปีละไม่เกิน 900 บาท

6. แจ้งข่าวสารให้บริษัทและผู้ประกันตนรับทราบรวมถึงการประสานงานที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทอันเป็นตัวแทนผู้ประกันตน

7. สำรองจ่ายงบฉุกเฉินเท่าที่จำเป็นในกรณีที่มีการประสบอันตรายฉุกเฉินสามารถรักษาได้ในโรงพยาบาลเฉพาะที่รับบัตรประกันสังคมทั่วราชอาณาจักรไทย

8. ดูแลการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสำนักงานประกันสังคม อาทิเช่น กรณีคนไข้ต้องเข้าพักในโรงพยาบาล หรือต้องเคลื่อนย้ายคนไข้ด้วยรถพยาบาล รวมถึงให้การเบิกจ่ายเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส สุจริต เที่ยงธรรมและสามารถตรวจสอบได้

6. รับแจ้งเรื่องขอเงินสงเคราะห์บุตรของผู้ประกันตน และการเสียชีวิตของผู้ประกันตน รวมถึงตรวจสอบการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสำนักงานประกันสังคม อาทิเช่นการเสียชีวิตจากการทำงานหรือการเสียชีวิตจากเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

7. นอกจากนั้นสำนักงานประกันสังคมยังได้มีส่วนในการช่วยเหลือบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่นายจ้างและลูกจ้างในประเทศต่าง ๆ เฉพาะประเทศไทยสำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินนโยบายที่ยืดหยุ่นในการเรียกเก็บเงินจากนายจ้างและลูกจ้างโดยเรียกเก็บให้ต่ำลงกว่าร้อยละ 5

อัตราเรียกเก็บเงินสมทบ

ปัจจุบันอัตราเรียกเก็บอยู่ที่ร้อยละ 5 โดยลูกจ้างต้องจ่ายสำหรับกรณี เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร ร้อยละ 1.5 สงเคราะห์บุตรและชราภาพ ร้อยละ 3 และ กรณีว่างงาน ร้อยละ 0.5เช่นเดียวกับนายจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างกรณี เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร ร้อยละ 1.5 สงเคราะห์บุตรและชราภาพ ร้อยละ 3 และ กรณีว่างงาน ร้อยละ 1 ในขณะที่รัฐบาลจ่ายกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร ร้อยละ 0.5 สงเคราะห์บุตรและชราภาพ ร้อยละ 0.5 และ กรณีว่างงาน ร้อยละ 0.25

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ

มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล และส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยมีอำนาจหน้าที่

1. พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ดำเนินการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานและแข่งขันฝีมือแรงงาน

2. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงาน

3. ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพแรงงาน และการเป็นผู้ประกอบการ

4. ดำเนินการประสานและส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชน จัดทำแผนความต้องการแรงงานฝีมือแห่งชาติ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. ดำเนินการตามกำหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง สร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้างาน และความสุขในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องกันในเชิงเหตุและผลของตัวแปร 3 ตัว คือ แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้างาน และความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาความแตกต่างของตัวแปรทั้ง 3 ระหว่างพนักงานที่ทำงานขององค์กรไทย และองค์กรต่างประเทศที่ออยู่ในประเทศไทย โดยทำการศึกษาพนักงานใน 3 องค์กร คือ องค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 553 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความบ้างานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความบ้างานมากกว่า พนักงานที่แรงจูงใจน้อย พบผลเช่นเดียวกันนี้ทั้งในกลุ่มพนักงานทั้งหมด และในกลุ่มย่อยองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ (2) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความบ้างานมากกว่า พนักงานที่ มีแรงจูงใจน้อย พบเช่นเดียวกันทั้งในกลุ่มพนักงานทั้งหมด และในแต่ละองค์กรทั้งองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ (3) ความบ้างานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ความบ้างานไม่ส่งผลต่อความสุขโดยรวม แต่เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีความบ้างานมีความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และด้านการงานดี (Happy Work-Life) นอกจากนี้การวิเคราะห์ในแต่ละองค์กร พบว่า ในองค์กรไทยพนักงานที่มีความบ้างานมากมีความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีความบ้างานน้อย แต่ไม่พบผลดังกล่าวในองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ

รติ บำรุงญาติ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน 3) ศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค 4) หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงาน 5) พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย และบริษัทมนต์ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 339 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =3.65, S.D.=.51) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =3.98, S.D.=.44) 3) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.58, S.D.=.54) 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานร้อยละ 22.5

พิรงรอง โชติธรสกุล (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 311 คน โดยแบ่งความสุขในการทำงานของพนักงานออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Manion ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการได้รับข่าวสารทั่วไปภายในองค์กร (การประชาสัมพันธ์กิจกรรม ของหน่วยงานภายในองค์กร) มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.64 ถือว่ามีการเปิดรับข่าวสารมาก รองลงมา คือ การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและวิสัยทัศน์ 2020 น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.63 ถือว่าการเปิดรับข่าวสารมาก ในด้านความสุขในการทำงานในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 โดยแบ่งเป็นความสุขด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความรักในงาน 3.67 และด้าน ความสำเร็จในงาน 3.69 และด้านการเป็นที่ยอมรับ 3.69 ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร พบความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติของพนักงานที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันด้านอายุ การศึกษา รายได้ และ ระยะเวลา การทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร ทั้งข่าวสารทั่วไปและข่าวสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.571 และ 0.591 ตามลำดับ เช่นเดียวกัน พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.702

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม และศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 1 จำนวน 94 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติอนุมานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ Pearson ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านปริมาณผลงาน ด้านความประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความทันเวลา และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับหรือน้ำหนักของความสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง (r=0.882) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าสื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามี 3 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุข 9 ด้าน ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) Happy Heart (น้ำใจดี) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) Happy Family (ครอบครัวดี) Happy Society (สังคมดี) Happy Brain (ความรู้ดี) Happy Money (การเงินดี) และ Happy Work-life (การงานดี) โดยมีกลุ่มประชากรศึกษาจำนวน 152 คน

ผลจากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย

ธญา เรืองเมธีกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน และ 4) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแต่ละตัวที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด คือ พนักงานรู้สึกยินดีในผลงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ตัดสินใจทำงานธนาคารเพราะเห็นว่าเป็นงานที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบอีกว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบาย ตัวแปรตามได้ร้อยละ 52.72 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานตามลำดับ

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการจำแนกออกเป็น 4 ธุรกิจหลัก ได้แก่ ธุรกิจโรงแรมและที่พัก ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจท่องเที่ยวและการจัดนำเที่ยว และธุรกิจคมนาคมขนส่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่อง มือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 384 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง4 ธุรกิจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทธุรกิจแล้วจะ พบได้ว่าพนักงานในธุรกิจโรงแรมและพนักงานในธุรกิจคมนาคมขนส่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสุขในการทำงานน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานใน 2 ธุรกิจที่เหลือ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบการถดถอยแบบขั้นตอนพบว่ามี 5 ตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงานซึ่งสามารถร่วมกัน อธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการได้ร้อยละ 63.6 (R2=.636) ประกอบด้วย สุขภาพจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในงาน โอกาสความ ก้าวหน้า และสุขภาพร่างกาย ตามลำดับอำนาจการทำนาย ดังนั้นหากธุรกิจสามารถใช้กระบวนและ เครื่องมือในการคัดเลือกพนักงานเพื่อวัดความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และทัศนคติเชิงบวกต่อ การดำเนินชีวิต รวมถึงมีการจัดแผนงานพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบจะส่งผลให้ได้องค์กรได้พนักงานที่เหมาะสมเข้ามาทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ารวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์

ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

สุพิศ ฤทธิ์แก้ว (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัดกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทยของพนักงาน บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัดที่ทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 180 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ผลการศึกษา พบว่า 1) เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน 2) จำนวนชั่วโมงล่วงเวลา ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน สภาพอากาศ ระดับแสงสว่าง และเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1 Happy Body มิติที่ 3 Happy Heart มิติที่ 4 Happy Soul และมิติที่ 5 Happy Brain แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 2 Happy Relax มิติที่ 5 Happy Family มิติที่ 6 Happy Society อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในมิติที่ 3, 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.89) 2) ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา (MOT_3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MOT_5) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (MOT_7) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน (MOT_1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (MOT_2) ด้านนโยบายและการบริหาร (MOT_4) และด้านสวัสดิการและความมั่นคง (MOT_6)

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 3) ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 145 คน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และจากการผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ณรงค์เดช โกรัตนะ (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า: 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจ อยู่ ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การและด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้นด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านความพึงพอใจของประชาชน ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความสามารถปรับตัวได้ดี และด้านการพึ่งพาตนเองได้ ตามลำดับ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประโยชน์ของผลการวิจัยในครั้งนี้คือบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรีมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผลมาก

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77) และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.39) 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 (Adjusted R^2 =.876) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การควบคุมดูแลงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .302 ความก้าวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .244 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .240 ความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .178 สภาวะการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .157 และนโยบายและการบริหาร .150

งานวิจัยต่างประเทศ

Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการ ทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์การต่อไป ผลจากความสุขในการ ทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรใน สถานที่ทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีจากความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน 2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน

อย่าง แน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่องานสำเร็จ

Dicrendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ท้าทายมีอำนาจตัดสินใจด้วยตัวเอง

Hossian (2012, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วน กรณีศึกษาบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด โดยมีการจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลระดับของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด โดยให้พนักงานจำนวน 70 คน ของร้าน KFC ทั้ง 3 แห่งที่ตั้งอยู่ในกรุงลอนดอน พบว่า สามารถจำแนกปัจจัยของแรงจูงใจ ออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) สถานการณ์ภายในบริษัท 4) การได้รับการยอมรับ 5) การพัฒนาและการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) การจ่ายผลตอบแทนทั้งนี้ ยังพบว่าปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงินส่งผลกระทบต่อของแรงจูงใจของพนักงานสูงกว่าปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านเพศมีความแตกต่างของกลุ่มอายุ สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการจ้างงานการทำงานของพนักงานบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด มีผลต่อระดับแรงจูงใจ

Aziz, Mustaffa, A.Samah & Yusos (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสุขในการทำงานของนักวิชาการประเทศมาเลเซีย (Personality and Happiness among academicians in Malaysia) โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกจากมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งหนึ่งในประเทศมาเลเซีย โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 317 คน ซึ่งวิธีการสำรวจได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ของเขตของความสุขในแง่ของอารมณ์และความรู้ความเข้าใจในช่วงของชีวิต ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบในการเพิ่มความสุขยังได้รับอิทธิพลจากลักษณะบุคลิกภาพด้านความน่าพอใจ ความซื่อตรง และการเปิดกว้างซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกเกี่ยวกับความสุขในขณะที่ความมั่นคงในอารมณ์มีผลกระทบทางลบต่อความสุข

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) 2) แนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 333 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 179 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556)

3. การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากน้อยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละจังหวัด ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่จนครบจำนวนตามที่กำหนด

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

จังหวัด		จำนวน (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	นครพนม	100	54
2	สกลนคร	113	61
3	มุกดาหาร	120	64
รวม		333	179

ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร-นครพนม-มุกดาหาร (2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับแรงจูงใจในการทำงานของตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับความสุขในการทำงานของตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับ

น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และนำความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ 1) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 2) แนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 253-254)

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า –1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์.ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นางฐิติการ วรรณพงศ์ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครพนม

5.5 นางสาววิกานดา ตั้งเตรียมใจ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม

6. นำแบบสอบถามไปเสนอขอการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา (เลขที่ใบรับรอง 156/2564) ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คิดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (นพพร ธนะชัยขันธ์, 2550, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.399-.851

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อยู่ระหว่าง 0.399-0.850

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อยู่ระหว่าง 0.427-0.851

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ธนะชัยขันธ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1-\frac{\sum s_i^2}{s^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2)-(\sum X)^2}{n(n-1)}$$

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .988

2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ค่าความเชื่อมั่น .983

3) แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ค่าความเชื่อมั่น .971

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงแรงงานจังหวัดนครพนม, แรงงานจังหวัดสกลนคร และแรงงานจังหวัดมุกดาหาร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 179 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 179 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามปัจจัย

ส่วนบุคคล 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

3.6 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระ มี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2

4.2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง 1) ปัจจัยจูงใจกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 2) ปัจจัยค้ำจุนกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\left(N\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right)\left(N\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2\right)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง –1.00 ถึง + 1.00 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2–tailed) หากค่า Sig. (2–tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2–tailed) มีค่ามากกว่ากว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.2.2 การศึกษา 1) ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 2) ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชยบัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคุณ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y–intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i$$

หรือจะได้ว่า

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t–test)
ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F–test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (Mean of sum of square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์

TMOT	แทน	ผลรวมของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
MOT_1	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน
MOT_2	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ
MOT_3	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน
MOT_4	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ
MOT_5	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า
MOT_6	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนา
MOT_7	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน
MOT_8	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
MOT_9	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
MOT_{10}	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
MOT_{11}	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
MOT_{12}	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะของอาชีพ
MOT_{13}	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน
THAP	แทน	ผลรวมของความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
$HAPT_1$	แทน	ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์
$HAPT_2$	แทน	ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน
$HAPT_3$	แทน	ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน
$HAPT_4$	แทน	ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=179)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	96	53.63
-หญิง	83	46.37
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	40	22.35
-31-40 ปี	71	39.66
-41-50 ปี	52	29.05
-มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	16	8.94
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	14.52
-ปริญญาตรี	135	75.42
-สูงกว่าปริญญาตรี	18	10.06
4. ประสบการณ์การทำงาน		
-1-5 ปี	42	23.46
-6-10 ปี	75	41.90
-11-15 ปี	46	25.70
-มากกว่า 15 ปี	16	8.94

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=179)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
-ไม่เกิน 15,000 บาท	36	20.11
-15,001-25,000 บาท	81	45.25
-25,001-30,000 บาท	44	24.58
-มากกว่า 30,000 บาท	18	10.06
6. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
-จังหวัดนครพนม	54	30.17
-จังหวัดสกลนคร	61	34.08
-จังหวัดมุกดาหาร	64	35.75
รวม	179	100.00

จากตาราง 2 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 179 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.63 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.66 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 75.42 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 และปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดมุกดาหาร มากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 รายละเอียดดังตาราง 3-16

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน 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
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 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน 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

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	4.21	0.65	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	3.91	0.81	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	3.93	0.76	มาก
4	ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	4.08	0.69	มาก
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับงาน	4.06	0.78	มาก
	รวม	4.03	0.56	มาก

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.03) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$ =4.21) รองลงมาคือ ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ ($\overline{X}$ =4.08) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ =3.91)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการยอมรับนับถือ รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	3.87	0.79	มาก
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.03	0.78	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.91	0.79	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.76	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.02	0.74	มาก
รวม		3.95	0.52	มาก

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.95) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\overline{X}$ =4.23) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.02) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน ($\overline{X}$ =3.87)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านลักษณะของงาน รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.89	0.81	มาก
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	3.92	0.82	มาก
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	3.95	0.75	มาก
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	3.88	0.78	มาก
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.00	0.79	มาก
รวม		3.93	0.52	มาก

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.93) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.00) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\overline{X}$ =3.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ ($\overline{X}$ =3.88)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.23	0.86	มาก
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.23	0.73	มาก
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	4.06	0.72	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.96	0.77	มาก
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.02	0.86	มาก
รวม		4.10	0.66	มาก

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ =4.23) รองลงมาคือ ภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ =4.23) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\overline{X}$ =3.96)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านโอกาสก้าวหน้า รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.92	0.82	มาก
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.94	0.78	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.69	มาก
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.06	0.78	มาก
5	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.10	0.82	มาก
รวม		4.02	0.56	มาก

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านด้านโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.02) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.09) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ =3.92)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการได้รับการพัฒนา รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่สม่ำเสมอ	3.91	0.88	มาก
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.89	0.86	มาก
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.90	0.85	มาก
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับความสำเร็จในชีวิต	4.01	0.84	มาก
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	3.92	0.99	มาก
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	4.15	0.71	มาก
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	3.98	0.87	มาก
รวม		3.96	0.52	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการได้รับการพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.96) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน ($\overline{X}$ =4.15) รองลงมาคือ ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับความสำเร็จในชีวิต ($\overline{X}$ =4.01) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ =3.89)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธ์กิจของหน่วยงานเหมาะสมและปฏิบัติได้	3.86	0.83	มาก
2	ท่านพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธ์กิจของหน่วยงาน	3.89	0.81	มาก
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	3.94	0.81	มาก
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน	3.96	0.74	มาก
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.92	0.78	มาก
รวม		3.91	0.58	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน ($\overline{X}$ =3.96) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธ์กิจของหน่วยงานเหมาะสมและปฏิบัติได้ ($\overline{X}$ =3.86)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	3.84	0.74	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	3.82	0.76	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.83	0.78	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	4.03	0.77	มาก
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง	3.89	0.71	มาก
	รวม	3.88	0.48	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม ($\overline{X}$ =4.03) รองลงมาคือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง ($\overline{X}$ =3.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ($\overline{X}$ =3.82)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	3.91	0.71	มาก
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	3.57	0.74	มาก
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	3.90	0.72	มาก
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	3.91	0.71	มาก
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.79	มาก
	รวม	3.85	0.60	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.85) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ =3.97) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\overline{X}$ =3.91) ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.57)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน	3.47	0.86	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.64	0.83	มาก
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.59	0.84	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	3.55	0.82	มาก
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	3.68	0.84	มาก
	รวม	3.58	0.73	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.68) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.64) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน ($\overline{X}$ =3.47) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.58	1.04	มาก
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.60	1.04	มาก
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.29	1.15	ปานกลาง
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	3.52	0.96	มาก
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.49	0.99	ปานกลาง
	รวม	3.49	0.90	มาก

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ =3.60) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\overline{X}$ =3.58) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.29) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านสถานะของอาชีพ รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง	4.45	0.75	มาก
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.03	0.86	มาก
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.89	0.82	มาก
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า	3.93	0.77	มาก
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	4.07	0.69	มาก
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ	4.02	0.82	มาก
รวม		4.07	0.53	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง ($\overline{X}$ =4.45) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =4.07) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ ($\overline{X}$ =3.89)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความมั่นคงในงาน รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.89	0.80	มาก
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานตลอดอาชีพการทำงาน	3.93	0.81	มาก
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	3.96	0.75	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	3.91	0.80	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	3.97	0.80	มาก
รวม		3.93	0.51	มาก

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.93) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ($\overline{X}$ =3.97) รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน ($\overline{X}$ =3.96) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\overline{X}$ =3.89)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แสดงรายละเอียดดังตาราง 17–21

ตาราง 17 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 17 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ =4.04) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\overline{X}$ =4.03) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$ =3.93)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรับรู้พื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานและทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	3.93	0.74	มาก
2	บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น	3.85	0.83	มาก
3	ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ	3.90	0.81	มาก
4	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน	3.94	0.81	มาก
5	ท่านมีการวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น	3.96	0.75	มาก
6	ท่านไม่เคยคิดลาหยุดงานโดยไม่มีความจำเป็น	3.90	0.80	มาก
7	ท่านรักและผูกพันกับการทำงานทีปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้	4.00	0.81	มาก
8	ท่านรู้สึกตื่นเต้น สนุกสนานตลอดเวลาในการทำงาน	4.07	0.75	มาก
	รวม	3.94	0.49	มาก

จากตาราง 18 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\overline{X}$ =3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกตื่นเต้น สนุกสนานตลอดเวลาในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.07) รองลงมาคือ ท่านรักและผูกพันกับการทำงานทีปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ ($\overline{X}$ =4.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น ($\overline{X}$ =3.85)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความรักในงาน รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันกับงานที่ตนเองได้รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.09	0.78	มาก
2	ท่านยินดีกับสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน	3.98	0.81	มาก
3	ท่านมีความกระตือรือร้นเพลิดเพลินดีใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.02	0.82	มาก
4	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ	4.11	0.79	มาก
5	ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้	3.87	0.96	มาก
6	ท่านคิดว่างานทีท่านทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล	4.13	0.72	มาก
7	อาชีพของท่านเป็นงานที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศชาติ	3.99	0.86	มาก
รวม		4.03	0.56	มาก

จากตาราง 19 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความรักในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\overline{X}$ =4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล ($\overline{X}$ =4.13) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ ($\overline{X}$ =3.87)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน	4.16	0.80	มาก
2	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ	4.02	0.85	มาก
3	ท่านมีอิสระในการทำงาน	3.90	0.81	มาก
4	ท่านมีความสุขเมื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของงานที่เกิดขึ้นและเกิดผลการทำงานในทางบวก	3.93	0.76	มาก
5	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.09	0.68	มาก
6	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา	4.06	0.78	มาก
7	ท่านมีความสุขเมือมีอิสระในการทำงาน	4.11	0.81	มาก
	รวม	4.04	0.59	มาก

จากตาราง 20 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.16) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมือมีอิสระในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.90)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ รายข้อ

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	3.88	0.78	มาก
2	ท่านมีความสุขเมือท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	3.84	0.77	มาก
3	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอ	3.84	0.78	มาก
4	ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนือง	4.04	0.76	มาก
5	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	3.91	0.78	มาก
6	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน	3.94	0.75	มาก

ตาราง 21 ต่อ)

(n=179)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
7	ท่านเป็นที่ปรึกษาทีดีให้แก่สมาชิกในทีม	4.04	0.74	มาก
8	ความพยายามในการทำงานทำให้ท่านได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.73	มาก
รวม		3.93	0.49	มาก

จากตาราง 21 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเป็นที่ปรึกษาทีดีให้แก่สมาชิกในทีม ($\overline{X}$ =4.04) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =4.04) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอ ($\overline{X}$ =3.84)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง สังกัด และอัตราเงินเดือน รายละเอียด ดังตาราง 22–30

ตาราง 22 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

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่า t–test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ

(n=147)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.144	3	.048	.194	.900
	ภายในกลุ่ม	43.328	175	.248		
	รวม	43.473	178			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.455	3	.818	2.711	.057
	ภายในกลุ่ม	52.829	175	.302		
	รวม	55.284	178			
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.173	3	.391	1.129	.339
	ภายในกลุ่ม	60.574	175	.346		
	รวม	61.747	178			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.578	3	.193	.794	.499
	ภายในกลุ่ม	42.492	175	.243		
	รวม	43.071	178			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.779	3	.260	1.160	.327
	ภายในกลุ่ม	39.181	175	.224		
	รวม	39.960	178			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

(n=147)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.297	2	.148	.605	.547
	ภายในกลุ่ม	43.176	176	.245		
	รวม	43.473	178			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.940	2	.470	1.523	.221
	ภายในกลุ่ม	54.344	176	.309		
	รวม	55.284	178			
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.813	2	.906	2.662	.073
	ภายในกลุ่ม	59.934	176	.341		
	รวม	61.747	178			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.654	2	.827	3.514	.052
	ภายในกลุ่ม	41.417	176	.235		
	รวม	43.071	178			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.994	2	.497	2.246	.109
	ภายในกลุ่ม	38.965	176	.221		
	รวม	39.960	178			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน

(n=147)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.431	3	.144	.585	.626
	ภายในกลุ่ม	43.041	175	.246		
	รวม	43.473	178			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.865	3	.622	2.036	.111
	ภายในกลุ่ม	53.419	175	.305		
	รวม	55.284	178			
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.118	3	.373	1.076	.361
	ภายในกลุ่ม	60.628	175	.346		
	รวม	61.747	178			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.760	3	.253	1.048	.373
	ภายในกลุ่ม	42.311	175	.242		
	รวม	43.071	178			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.907	3	.302	1.354	.259
	ภายในกลุ่ม	39.053	175	.223		
	รวม	39.960	178			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=147)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.405	3	.135	.549	.649
	ภายในกลุ่ม	43.067	175	.246		
	รวม	43.473	178			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.431	3	.477	1.550	.203
	ภายในกลุ่ม	53.853	175	.308		
	รวม	55.284	178			
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.601	3	.200	.573	.633
	ภายในกลุ่ม	61.146	175	.349		
	รวม	61.747	178			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.501	3	.167	.687	.561
	ภายในกลุ่ม	42.569	175	.243		
	รวม	43.071	178			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.637	3	.212	.945	.420
	ภายในกลุ่ม	39.323	175	.225		
	รวม	39.960	178			

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน

(n=147)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.429	2	.714	2.990	.053
	ภายในกลุ่ม	42.044	176	.239		
	รวม	43.473	178			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.821	2	.911	2.998	.052
	ภายในกลุ่ม	53.463	176	.304		
	รวม	55.284	178			
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.084	2	1.542	4.626	.011*
	ภายในกลุ่ม	58.663	176	.333		
	รวม	61.747	178			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.931	2	.966	4.132	.018*
	ภายในกลุ่ม	41.139	176	.234		
	รวม	43.071	178			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.965	2	.982	4.550	.012*
	ภายในกลุ่ม	37.995	176	.216		
	รวม	39.960	178			

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ

1) ด้านความสำเร็จของงาน และ 2) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) รายละเอียด ดังตาราง 28–30

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n=184)

จังหวัด	($\overline{X}$)	นครพนม	สกลนคร	มุกดาหาร
		3.83	4.00	4.09
นครพนม	3.83		.17	.26*
สกลนคร	4.00			.09
มุกดาหาร	4.09			

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมุกดาหาร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครพนม

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสำเร็จของงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n=184)

จังหวัด	($\overline{X}$)	นครพนม	สกลนคร	มุกดาหาร
		3.85	4.08	4.16
นครพนม	3.85		.23	.32*
สกลนคร	4.08			.08
มุกดาหาร	4.16			

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านความสำเร็จของงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมุกดาหาร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครพนม

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n=184)

จังหวัด	($\overline{X}$)	นครพนม	สกลนคร	มุกดาหาร
		3.79	3.93	4.05
นครพนม	3.79		.14	.26*
สกลนคร	3.93			.12
มุกดาหาร	4.05			

จากตาราง 30 เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมุกดาหาร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 รายละเอียดดังตาราง 31-32

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่ากว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 รายละเอียดดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวแปร	MOT_1	MOT_2	MOT_3	MOT_4	MOT_5	MOT_6	MOT_7	MOT_8	MOT_9	MOT_{10}	MOT_{11}	MOT_{12}	MOT_{13}	TMOT	HAP_1	HAP_2	HAP_3	HAP_4	THAP
Mean	4.03	3.95	3.93	4.10	4.02	3.96	3.91	3.88	3.85	3.58	3.49	4.07	3.93	3.91	3.94	4.03	4.04	3.93	3.98
MOT_1		.664**	.598**	.117*	.609**	.595**	.677**	.768**	.176*	.154*	.163*	.672**	.593**	.637**	.632**	.710**	.688**	.706**	.624**
MOT_2			.627**	.051*	.699**	.609**	.584**	.678**	.043	.082*	.096*	.596**	.547**	.710**	.572**	.656**	.632**	.603**	.672**
MOT_3				.060*	.594**	.546**	.651**	.468**	.047	.081	.065*	.540**	.864**	.698**	.654**	.652**	.577**	.589**	.647**
MOT_4					.012*	.004*	.084	.160*	.382**	.192*	.382**	.299**	.110*	.314**	.101**	.060*	.073*	.022*	.060*
MOT_5						.662**	.672**	.716**	.075*	.084*	.051*	.778**	.595**	.774**	.636**	.769**	.630**	.750**	.665**
MOT_6							.612**	.548**	.021*	.051*	.048*	.553**	.564**	.654**	.557**	.659**	.677**	.597**	.652**
MOT_7								.533**	.038*	.058*	.043*	.572**	.685**	.723**	.625**	.765**	.719**	.641**	.653**
MOT_8									.339**	.400**	.360**	.718**	.408**	.634**	.473**	.608**	.674**	.655**	.675**
MOT_9										.576**	.480**	.286**	.010*	.451**	.010*	.049*	.039*	.029*	.030*
MOT_{10}											.585**	.223**	.038*	.469**	.034*	.052*	.041*	.030*	.044*
MOT_{11}												.208**	.043*	.473**	.042*	.007*	.004*	.037*	.021*
MOT_{12}													.484**	.632**	.519**	.645**	.772**	.645**	.624**
MOT_{13}														.662**	.646**	.707**	.669**	.624**	.624**
TMOT															.679**	.627**	.639**	.700**	.696**
HAP_1																.727**	.701**	.664**	.665**
HAP_2																	.634**	.718**	.617**
HAP_3																		.735**	..618**
HAP_4																			.672**
THAP																			

จากตาราง 31 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม (TMOT) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม (THAP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.696)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม (TMOT) กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.679)

2. ด้านความรักในงาน (HAP_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.627)

3. ด้านความสำเร็จของงาน (HAP_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.639)

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (HAP_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.700)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม (TMOT) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม (THAP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.696) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบรุนแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แสดงรายละเอียดดังตาราง 32

ตาราง 32 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
R=976, $R^{2=}$.953, $R^{2Adj=}$.949, F=257.057, Sig.=.000**							

จากตาราง 32 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขต

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 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) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) (β=.047) อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 94.90 ($R^{2Adj=}$.949) ส่วนอีกร้อยละ 5.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .197+.199^{**}(MOT_2)+.229^{**}(MOT_3)+.034^{*}(MOT_4)+.102^{**}(MOT_5)+.102^{**}(MOT_6)+.189^{**}(MOT_7)+.139^{**}(MOT_{12})+.390^{**}(MOT_{13})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .218^{**}(MOT_2)+.250^{**}(MOT_3)+.047^{*}(MOT_4)+.282^{**}(MOT_5)+.113^{**}(MOT_6)+.231^{**}(MOT_7)+.156^{**}(MOT_{12})+.422^{**}(MOT_{13})$$

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน (MOT_1) ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา (MOT_8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (MOT_9) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (MOT_{10}) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (MOT_{11}) ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยรายละเอียดดังตาราง 33

ตาราง 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	ปฏิเสธ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	ปฏิเสธ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	ปฏิเสธ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน	ปฏิเสธ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ปฏิเสธ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ยอมรับ

ตาราง 33 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ปฏิเสธ

ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะของอาชีพส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ยอมรับ

จากตาราง 33 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ไม่แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ส่วนความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านความรับผิดชอบ อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ผลสรุปดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 179 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.63 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.66 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 75.42 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 และปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดมุกดาหาร มากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75

2. 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) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.03) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$ =4.21) รองลงมาคือ ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ ($\overline{X}$ =4.08) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ =3.91)

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.95) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\overline{X}$ =4.23) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.02) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน ($\overline{X}$ =3.87)

2.3 ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.93) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.00) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\overline{X}$ =3.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ ($\overline{X}$ =3.88)

2.4 ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ =4.23) รองลงมาคือ ภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ =4.23) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\overline{X}$ =3.96)

2.5 ด้านโอกาสก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.02) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.10) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =4.09) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาส

ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ =3.92)

2.6 ด้านการได้รับการพัฒนา มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.96) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน ($\overline{X}$ =4.15) รองลงมาคือ ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับความสำเร็จในชีวิต ($\overline{X}$ =4.01) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ =3.89)

2.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน ($\overline{X}$ =3.96) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธ์กิจของหน่วยงานเหมาะสมและปฏิบัติได้ ($\overline{X}$ =3.86)

2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม ($\overline{X}$ =4.03) รองลงมาคือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง ($\overline{X}$ =3.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ($\overline{X}$ =3.82)

2.9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.85) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ =3.97) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\overline{X}$ =3.91) ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.57)

2.10 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.68) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.64) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน ($\overline{X}$ =3.47) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.11 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ =3.60) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\overline{X}$ =3.58) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.29) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.12 ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง ($\overline{X}$ =4.45) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =4.07) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ ($\overline{X}$ =3.89)

2.13 ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.93) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ($\overline{X}$ =3.97) รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน ($\overline{X}$ =3.96) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\overline{X}$ =3.89)

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.98) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ =4.04) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\overline{X}$ =4.03) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$ =3.93) โดยสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกตื่นเต้น สนุกสนานตลอดเวลาในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.07) รองลงมาคือ ท่านรักและผูกพันกับการทำงานทีปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ ($\overline{X}$ =4.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น ($\overline{X}$ =3.85)

3.2 ด้านความรักในงาน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่างานทีท่านทำเป็นงานทีได้บุญกุศล ($\overline{X}$ =4.13) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ ($\overline{X}$ =3.87)

3.3 ด้านความสำเร็จของงาน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.16) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมือมีอิสระในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.90)

3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเป็นที่ปรึกษาทีดีให้แก่สมาชิกในทีม ($\overline{X}$ =4.04) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนือง ($\overline{X}$ =4.04) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอ ($\overline{X}$ =3.84)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.4 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.5 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.6 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจังหวัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน และ 2) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า

4.6.1 บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมุกดาหาร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครพนม

4.6.2 บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมุกดาหาร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครพนม

4.6.3 บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมุกดาหาร มีความสุขในการทำงานสูงกว่า บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครพนม

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 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) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) (β=.047) อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 94.90 ($R^{2Adj=}$.949)

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน (MOT_1) ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา (MOT_8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (MOT_9) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (MOT_{10}) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (MOT_{11}) ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 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

โดยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ =4.23) รองลงมาคือ ภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ =4.23) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\overline{X}$ =3.96) ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ =3.60) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\overline{X}$ =3.58) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.29) มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในทุก ๆ ด้าน ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยนำความรู้ความสามารถที่มีเฉพาะตนมาปรับใช้ในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับบุคลากร ในด้านสวัสดิการ เช่น เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้ความร่วมมือ ในการทำงานเป็นอย่างดี มีความรักใครสามัคคีกัน ข้าราชการได้รับความช่วยเหลือ

จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ ข้าราชการมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อใจ ไว้วางใจได้ ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน ข้าราชการในหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และมีการทำงานเป็นทีม นโยบาย แผนงาน แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่จัดไว้มีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ข้าราชการมีความพึงพอใจมากต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ข้าราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การดูแลช่วยเหลือเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่ง และยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานในหน่วยงาน อีกทั้งบุคลากรให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ทำให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77) สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชรินทร์ ทองหม่อมราม (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์เดช โกรัตนะ (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจ อยู่ ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การและด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้นด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า 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)

โดยด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสุงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.16) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมือมีอิสระในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.90) ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเป็นที่ปรึกษาทีดีให้แก่สมาชิกในทีม ($\overline{X}$ =4.04) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนือง ($\overline{X}$ =4.04) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอ ($\overline{X}$ =3.84)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีการรับรู้หรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับหน่วยงานมีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครองและจ่ายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผล ผู้บริหารมีการจัดการประชุมบุคลากรร่วมกันเป็นประจำ เพื่อติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุนความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดและให้โอกาสในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เมื่อบุคลากรมีปัญหาเกิดขึ้นในหน้างานจะมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาคิดวิเคราะห์หาข้อดีและข้อเสียและตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนั้น ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและนำไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้บุคลากรในการเติบโต เช่น การได้รับการฝึกอบรมเพื่อได้รับความรู้ที่ต้องใช้ตามตำแหน่งงานอย่างเพียงพอจะส่งผลให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถงานที่มีความหลากหลายจะทำให้บุคลากรได้ฝึกทักษะการปฏิบัติงานที่ยากขึ้นและหลากหลายด้านเพิ่มมากขึ้นมีการสนับสนุนความก้าวหน้าในงานให้กับบุคลากรในองค์การอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกคนในองค์การ เช่น มีการเลื่อนขั้นพนักงานมาจากพนักงานระดับล่างอย่างยุติธรรม ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ดูงาน เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งบุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการเนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบริการประชาชน และพัฒนาบ้านเมือง ให้เจริญก้าวหน้า

มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ผลการศึกษาพบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง4 ธุรกิจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธญา เรืองเมธีกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรงรอง โชติธรสกุล (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 โดยแบ่งเป็นความสุขด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความรักในงาน 3.67 และด้าน ความสำเร็จในงาน 3.69 และด้านการเป็นที่ยอมรับ 3.69

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนก

ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน . ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ส่วนใหญ่ ต่างมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานราชการ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร จึงมีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น มีความพยายามทุ่มเทในการทำงานให้มีประสิทธิผลการทำงานสูงสุด รวมถึงให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ตามภารกิจของหน่วยงานคือกระทรวงแรงงาน มีภาระกิจในการคุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมการมีงานทำดูแลสิทธิประโยชน์ให้ความคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย มีงานทำมีหลักประกันการทำงาน และมีรายได้ที่เหมาะสม แม้ว่าบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จะเป็นเพศ อายุเท่าไหร่ ระดับการศึกษาใด มีประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากน้องเพียงใดก็ตาม จึงทำให้บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ ฤทธิ์แก้ว (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรงรอง โชติธรสกุล (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ในการ

ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร พบความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติของพนักงานที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันด้านอายุ การศึกษา รายได้ และ ระยะเวลาการทำงาน

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 ด้านความมั่นคงในงาน (β=.422) ด้านโอกาสก้าวหน้า (β=.282) ด้านลักษณะของงาน (β=.250) ด้านนโยบาย

และการบริหารงาน (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 แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคลากรเลือกที่จะทำเชิงคุณภาพ/หรือเชิงปริมาณ แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่ของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จบุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้างพฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลต่อความสุข ในการทำงานซึ่งหากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์การต่างก็ไม่มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์การ ยิ่งเกิดภาวะความเครียดความกดดันมากขึ้นเท่าไหร่ ก็ยิ่งบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการ

เจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ องค์การอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์การต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลัง

ในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการออกจากงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานที่ดีต่อไป เพราะการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล, 2557, หน้า 1)

โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977), Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิด ของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ รวมทั้งงานวิจัยของ นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้าน

สัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติ บำรุงญาติ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานร้อยละ 22.5 รวมทั้งงานวิจัยของ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้างาน และความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ต่างมีนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธ์กิจหลัก ของหน่วยงาน ที่กำหนดมาจากส่วนกลาง มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครองและจ่ายงานตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ รวมทั้งมีกฎระเบียบเป็นหลักเทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์การแต่ละองค์การ การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเอง การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร และปฏิบัติตามแนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์การ

ในส่วนของเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นั้น จากผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความรู้สึกว่า

เงินเดือนที่ได้รับยังไม่มีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ แต่เนื่องจากความจำเป็นในชีวิตความเป็นอยู่ หรือสถานะทางสังคม ครอบครัว ของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่แตกต่างกัน จึงยังไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ค่าตอบแทนในระดับใดถึงจะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็น ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้วยราคาสินค้า เครื่องใช้อุปโภคบริโภคต่าง ๆ มีราคาสูงขึ้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายสูง ค่าตอบแทนที่ได้รับจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือหากค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายแต่ก็ไม่มีเหลือเก็บ ซึ่งถ้าหากมีการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็คงจะไม่สามารถทำให้ทุกคนมีพึงพอใจและรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม เมื่อได้แล้วก็อยากจะได้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด จึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลให้การวิจัยพบอีกว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้รับ ถูกกำหนดให้เป็นอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยการกำหนดจากกระทรวงแรงงาน เพราะเกี่ยวเนื่องกับนโยบายรัฐบาลและสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ข้อเสนอแนะการวิจัย

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 ที่มีโอกาสร่วมงานกัน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และปลูกฝังให้บุคลากรไม่คิดที่จะลาหยุดงานโดยไม่มีความจำเป็น

1.3 กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ควรเสริมสร้างและพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนครพนม มากกว่าจังหวัดอื่น ๆ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนครพนม มีความสุขในการทำงานต่ำกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ โดยควรเอาใจใส่การปฏิบัติงาน ให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ การกำหนดเป้าหมายแบบแผนมาจากส่วนกลางและการมอบหมายภารกิจและการมอบหมายภารกิจรองการรับนโยบายของแต่ละจังหวัดตามคำสั่งนโยบายของผู้ว่าราชการแต่ละจังหวัดแตกต่างกันไป ทำให้เกิดความสุขที่แตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่ มอบหมายงานที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และมอบหมายงานให้มีปริมาณงานที่เหมาะสม

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

ตอนบน 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

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน).* การค้นคว้าอิสระ ร.ม. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิรา เติมจิตรอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข.* วันที่ค้นข้อมูล 18 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.

เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* การค้นคว้าอิสระ รป.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม. (2563). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพ: โรงพิมพ์นิมิต.

ณรงค์เดช โกรัตนะ. (2563). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี.* การค้นคว้าอิสระ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

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

ธญา เรืองเมธีกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการท างานของบุคลากรการประปา นครหลวง สายงานบริการ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ*. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 เมษายน–มิถุนายน 2557.

ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร พาณิชย์แห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

นพพร ธนะชัยขันธ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรเพชร บุตรดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. สาขาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงการณ์มหาวิทยาลัย.

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

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1.* สารนิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษา ปริทรรศน์ มจร*, 6 (ฉบับพิเศษ 2018). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ภัทราพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา.* เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รติ บำรุงญาติ. (2557). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม..* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับ ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร.* สารนิพนธมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษยสถาบันพัฒนบริหารศาสตร.

รุ่งณภา แสงมณี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6.* การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษราพิพัฒน์.

สมิต สัชฌุกร. (2549). การสร้างความสุขในการทำงาน. *วารสารเพื่อคุณภาพ, 13*(109), 42–43.

สรชัย พิศาลบุตร. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา = Educational research.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

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

สุพัตรา สุภาพ (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยคใหม่ “เนนพฤติกรรมมนุษย”.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพธรรมนิมิต.

สุพิศ ฤทธิ์แก้ว. (2563). *ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด.* รายงานการวิจัย. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

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

สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร. (2564). *บรรยายสรุปสำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร.* สกลนคร: สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร.

สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม. (2564). *บรรยายสรุปสำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม.* นครพนม: สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม.

สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร. (2564). *บรรยายสรุปสำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร.* มุกดาหาร: สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร.

อดุลย์ ทองจำรูญ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ.* ปัญหาพิเศษวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

อโนทัย ตรีวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ.* ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.

อัญชลี มันตะรักษ์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ รป.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี–ตราด.* สารนิพนธ์ รป.ม.,สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุษา เฟื่องประยูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม.. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A. & Yusof, R. (2014). *Personality and Happiness among academicians in Malaysia.* Retrieved from www.sciencedirect.com.

Barnard, C. I. (1974). *The Functions of the Executive* (30th Anniversary ed.).

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

Chruden, H. J.& Sherman, A. W. (1968). *Personnel Management* (3rd ed.). Cincinati: South Western.

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

Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575.

Dierendonk, V. (2005). *Organization: Structure and process behavior* (10th ed.). New York: McGrew-Hill.

Franken, R. E. (2002). *Human motivation* (5th ed.). New York: Wada Worth Thomson Learning.

Fried Lander, F. and H. Pickle. (1968). "Components of Effectiveness in Small Organizations," *Administrative Science Quarterly*. 13 (55): 280 - 304.

Hossian. (2012). *The Motivation to Work.* New York: McGraw-Hill Book Company.

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

Kjerulf. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.

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

McClelland, D.C. (1961). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century Crofts, Inc.

Opener. (2003). *Happiness at work.* [Online]. Available: http://www.iopener.co.uk/happiness at Work.

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

Show and Sirnus (1998). Therapist perspectives on countertransference: Qualitative data in search of atheory. *Journal of counseling psychology*, 45(4), 468–482.

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.

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๒๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๗๗ ๒๖๖๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๒๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๗๗ ๒๖๖๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๒๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๗๗ ๒๖๖๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางฐิติการ วรรณพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๒๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๗๗ ๒๖๖๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววิกานดา ตั้งเตรียมใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๖๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๗๗ ๒๖๖๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน แรงงานจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุมดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๗๗ ๒๖๖๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน แรงงานจังหวัดมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุมดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๗๗ ๒๖๖๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน แรงงานจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุมดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๗๗ ๒๖๖๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๙๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการแขวงทางหลวงนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๗๗ ๒๖๖๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

AF/๑๐-๐๗/๐๒.๐

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. IP (๒๖๓)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๒๙๙ **วันที่** ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ฉบับแก้ไข) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ (Work Motivation Affecting the Happiness of Workers of the Ministry of Labor in The Upper Northeastern Region ๒) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๕ - ๐๔๖ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เห็นควรออกหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หลังจากการแก้ไขตามมติที่ประชุม ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ข้อ ๒ และ ข้อ ๓ ของวิธีดำเนินการมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. นางฐิติการ วรรณพงศ์ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครพนม

5. นางสาววิกานดา ตั้งเตรียมใจ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

****

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 13
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

❒ 1. ชาย ❒ 2. หญิง

2. อายุ

❒ 1. ไม่เกิน 30 ปี ❒ 2. 31 – 40 ปี

❒ 3. 41 – 50 ปี ❒ 4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

❒ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

❒ 2. ปริญญาตรี

❒ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

❒ 1. 1–5 ปี

❒ 2. 6–10 ปี

❒ 3. 11–15 ปี

❒ 4. มากกว่า 15 ปี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

❒ 1. ไม่เกิน 15,000 บาท ❒ 2. 15,001–25,000 บาท

❒ 3. 25,001–30,000 บาท ❒ 4. มากกว่า 30,000 บาท

6. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน

❒ 1. จังหวัดนครพนม

❒ 2. จังหวัดสกลนคร

❒ 3. จังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จของงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย					
4	ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ					
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับงาน					
การยอมรับนับถือ						
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การยอมรับนับถือ (ต่อ)						
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
ลักษณะของงาน						
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง					
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ					
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบ						
1	ภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โอกาสก้าวหน้า						
1	งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
5	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
การได้รับการพัฒนา						
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่สม่ำเสมอ					
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับความสำเร็จในชีวิต					
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่					
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน					
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
นโยบายและการบริหารงาน						
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธ์กิจของหน่วยงานเหมาะสมและปฏิบัติได้					
2	ท่านพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธ์กิจของหน่วยงาน					
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม					
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน					
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม					
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง					
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน					
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน					
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
สภาพแวดล้อมการทำงาน						
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน					
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น					
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
สถานะของอาชีพ						
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง					
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน					
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ					
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า					
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน					
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความมั่นคงในงาน						
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานตลอดอาชีพการทำงาน					
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน					
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่					
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น					

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
1	ท่านรับรู้พื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานและทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน					
2	บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น					
3	ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ					
4	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน					
5	ท่านมีการวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น					
6	ท่านไม่เคยคิดลาหยุดงานโดยไม่มีความจำเป็น					
7	ท่านรักและผูกพันกับการทำงานทีปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้					
8	ท่านรู้สึกตื่นเต้น สนุกสนานตลอดเวลาในการทำงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรักในงาน						
1	ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันกับงานที่ตนเองได้รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
2	ท่านยินดีกับสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน					
3	ท่านมีความกระตือรือร้นเพลิดเพลินดีใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
4	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ					
5	ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้					
6	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล					
7	อาชีพของท่านเป็นงานที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศชาติ					
ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน					
2	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ					
3	ท่านมีอิสระในการทำงาน					
4	ท่านมีความสุขเมื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของงานที่เกิดขึ้นและเกิดผลการทำงานในทางบวก					
5	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
6	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา					
7	ท่านมีความสุขเมือมีอิสระในการทำงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
1	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่าน เมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
2	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน					
3	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอ					
4	ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
5	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น					
6	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน					
7	ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่สมาชิกในทีม					
8	ความพยายามในการทำงานทำให้ท่านได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	.983	ใช้ได้
	1.1 ความสำเร็จของงาน	.881	ใช้ได้
	1.2 การยอมรับนับถือ	.882	ใช้ได้
	1.3 ลักษณะของงาน	.878	ใช้ได้
	1.4 ความรับผิดชอบ	.891	ใช้ได้
	1.5 โอกาสก้าวหน้า	.866	ใช้ได้
	1.6 การได้รับการพัฒนา	.926	ใช้ได้
	1.7 นโยบายและการบริหารงาน	.808	ใช้ได้
	1.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.932	ใช้ได้
	1.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.899	ใช้ได้
	1.10 สภาพแวดล้อมการทำงาน	.862	ใช้ได้
	1.11 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.879	ใช้ได้
	1.12 สถานะของอาชีพ	.914	ใช้ได้
	1.13 ความมั่นคงในงาน	.941	ใช้ได้
2.	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	.971	ใช้ได้
	2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.923	ใช้ได้
	2.2 ด้านความรักในงาน	.866	ใช้ได้
	2.3 ด้านความสำเร็จของงาน	.890	ใช้ได้
	2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.897	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.988	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ความสำเร็จของงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	.589
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	.426
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	.532
4	ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	.502
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับงาน	.672
การยอมรับนับถือ		
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	.616
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	.399
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	.518
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.477
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	.716

ลักษณะของงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	.575
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	.742
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	.746
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	.618
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.699
ความรับผิดชอบ		
1	ภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	.748
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.659
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	.602
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.633
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	.757
โอกาสก้าวหน้า		
1	งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.573
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.674
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.692
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	.643
5	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	.693

การได้รับการพัฒนา		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่สม่ำเสมอ	.711
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	.695
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	.732
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับความสำเร็จในชีวิต	.806
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	.688
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	.812
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	.729
นโยบายและการบริหาร		
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธ์กิจของหน่วยงานเหมาะสมและปฏิบัติได้	.582
2	ท่านพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธ์กิจของหน่วยงาน	.606
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	.799
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	.625
5	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน	.565

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	.757
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	.728
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	.567
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	.816
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง	.737
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	.721
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	.832
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	.805
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	.449
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	.755

สภาพแวดล้อมการทำงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน	.587
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.738
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.645
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	.673
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	.658
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล		
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.656
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.802
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	.544
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	.715
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	.772
สถานะของอาชีพ		
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง	.733
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	.734
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	.701
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า	.845
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	.816

ความมั่นคงในงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	.850
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานตลอดอาชีพการทำงาน	.851
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	.662
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	.717
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	.812

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ด้านการติดต่อสัมพันธ์		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านรับรู้พื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานและทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	.731
2	บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น	.787
3	ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ	.807
4	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน	.809
5	ท่านมีการวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น	.754
6	ท่านไม่เคยคิดลาหยุดงานโดยไม่มีความจำเป็น	.800
7	ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้	.586
8	ท่านรู้สึกตื่นเต้น สนุกสนานตลอดเวลาในการทำงาน	.674

ด้านความรักในงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันกับงานที่ตนเองได้รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	.732
2	ท่านยินดีกับสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน	.624
3	ท่านมีความกระตือรือร้นเพลิดเพลินดีใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	.588
4	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ	.612
5	ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้	.718
6	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล	.590
7	อาชีพของท่านเป็นงานที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศชาติ	.637
ด้านความสำเร็จของงาน		
1	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน	.737
2	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ	.709
3	ท่านมีอิสระในการทำงาน	.723
4	ท่านมีความสุขเมื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของงานที่เกิดขึ้นและเกิดผลการทำงานในทางบวก	.721
5	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	.662
6	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา	.532
7	ท่านมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน	.789

ด้านการเป็นที่ยอมรับ		ค่าอำนาจจำแนก
1	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	.840
2	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	.713
3	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอ	.814
4	ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	.645
5	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	.804
6	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน	.752
7	ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่สมาชิกในทีม	.602
8	ความพยายามในการทำงานทำให้ท่านได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน	.427

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล
วัน เดือน ปีเกิด	1 กรกฎาคม 2531
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	413 ซอยชมพูนุช ถนนกลางสวัสดิ์ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000 โทรศัพท์ 080-177-2669
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานแรงงานปฏิบัติงาน
สถานที่ทำงาน	สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ 2556	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) การศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2565	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2562-2563	เจ้าพนักงานแรงงานปฏิบัติงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2563 ถึงปัจจุบัน	เจ้าพนักงานแรงงานปฏิบัติงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม