

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม

The Influence of Work Motivations Affecting Work Happiness of
Provincial Electricity Authority's Employees in Mahasarakham Province

ปริญญ์ ปานาเด^{1,*} และ ฐิตารีย์ ศิริมงคล²

Parinya Panate^{1,*} and Thitaree Sirimongkol²

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

^{1,2}Master of Business Administration, Northeastern University

*Corresponding author's email: game255@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received)

14 มิถุนายน 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

7 สิงหาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

28 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม 2) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคามและ 3) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อการสอบถามแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคามทั้งหมดจำนวน 191 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 18-30 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 5-7 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 20,000-35,000 บาท และมีเวลาในการทำงาน 6-10 ปีและ 20 ปีขึ้นไป พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการบริหารจัดการการบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรปัจจัยจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 54.8 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.548$) และตัวแปรปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 71.3 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.713$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ABSTRACT

The purposes of the study were to study 1) work motivation of Provincial Electricity Authority's employees in Maha Sarakham Province, 2) work happiness of Provincial Electricity Authority's employees in Maha Sarakham Province and 3) work motivation affecting work happiness of Provincial Electricity Authority's employees in Maha Sarakham Province. This study was a quantitative research, using 5-level rating scale questionnaire on work motivation and work happiness to collect data. The sample group consisted of 191 employees of Provincial Electricity Authority. The statistics used to analyze data comprised percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The study results showed that the majority of the samples was male, with 18-30 years of age, married status, 5-7 position level, a bachelor degree with a monthly income of 20,000-35,000 baht and 6-10 years and 20 years up of working time. The factors affecting work motivation in the aspect of career advancement, responsibility, hygiene factors in the aspect of performance stability, relationships with colleagues, policy and administration and management-commanding affected work happiness at a statistical significance level of 0.05. Additionally, work incentive variables could be used to predict work happiness at 54.8 (Adjusted $R^2 = 0.548$), hygiene factor incentive variables could be used to predict work happiness at 71.3 (Adjusted $R^2 = 0.713$)

Keywords: Work Motivation, Work Happiness, Provincial Electricity Authority's Employees

บทนำ

สถานการณ์ทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ด้วยความเจริญทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ การพัฒนาโดยมีเป้าหมายการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านระบบทุนนิยม มักมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่งคั่งและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการส่งเสริมการลงทุน การผลิต และการบริโภค แนวคิดนี้มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน เช่น ผู้ลงทุน นักลงทุน และผู้บริโภคที่มีอำนาจในการซื้อสินค้าและบริการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาในลักษณะนี้มักขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ เช่น ความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่ยั่งยืน การกดขี่แรงงาน และการทำลายสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังอาจส่งผลให้เกิดความเครียดและความไม่พอใจในสังคม เนื่องจากความแตกต่างทางเศรษฐกิจและสังคมที่เพิ่มขึ้นซึ่งกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของคน สภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ จิตใจและร่างกายที่เกิดจากความเครียดที่มากเกินไปและสะสมอยู่เป็นเวลานาน อารมณ์

ของผู้ที่มีภาวะนี้จะรู้สึกจมดิ่ง ไม่มีความปรารถนาที่จะกระทำการใด ๆ การดำเนินชีวิตด้วยความกดดัน ทำให้ผู้คนตกอยู่ภายใต้ความเครียด ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า หหมดแรงใจในการทำงานไปในที่สุด นอกจากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเราโดยตรงแล้ว ยังส่งผลให้ป่วยทางกายภาพและส่งผลเสียต่อจิตใจ เป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาด้านชีวิต เศรษฐกิจและสังคม องค์การภาครัฐและเอกชน ได้มองสิ่งที่อยู่ภายในตัวของบุคคลเกี่ยวกับเรื่องของจิตใจ คือ ความสุข เป็นสิ่งสำคัญสุดต่อชีวิต คนส่วนมากใช้ชีวิตอยู่กับการทำงาน เมื่อมีความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความรักในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบและเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ (ชนากานต์ นาพิมพ์, 2561)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินธุรกิจหลักในการจัดหา และให้บริการด้านพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงานในสังกัดทั่วประเทศ จำนวน 28,222 คน แบ่งเป็นสำนักงานใหญ่ จำนวน 3,672 คน และส่วนภูมิภาค จำนวน 24,550 คน ทำให้มีพนักงานหลากหลายอายุ และหลากหลายสายงาน เพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานได้บรรลุตามมาตรฐานของการดำเนินงาน จึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข หากบุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ มีความรู้ในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กองบริหารงานบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2566)

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก เนื่องจากการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ แรงจูงใจนั้นเกิดจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น มีความต้องการความก้าวหน้าในชีวิตหรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งนอกจากจะชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และตรงตามความถนัดแล้วนั้น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีรวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อาจเกิดความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กรจนมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ แรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมี 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขและเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน จำเป็นต้องมีแรงสนับสนุนให้พนักงานร่วมด้วยช่วยกันในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการจัดระบบการสื่อสารให้มีคุณภาพ ประชุม ทบทวนติดตามงานเป็นประจำ ในการประชุมฝ่ายบริหารควรจัดสรรงานให้กับพนักงานตามความรู้และความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานของตน รายได้และผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นต่อเดือน ควรปรับให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ควรมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ให้ออกาสผู้คนได้รับการฝึกพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานของตน จัดเตรียมทักษะที่สอดคล้องสำหรับงานของตนโดยผู้บริหาร

จะต้องมีการกำกับดูแล ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ (สุรินทร์ นิยมางกูร, และคณะ, 2564)

ปัจจัยควบคุมที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานจะลดเช่นกัน ในทางกลับกัน ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ลดลงต่ำ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่าย หหมดกำลังใจและมีความสุขในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารในองค์กรจะต้องจัดหาปัจจัยทั้งสองกลุ่มขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและกำจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานให้หมดไป มีความรักและผูกพันกับองค์กร เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลที่ได้รับมาปรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม
2. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีการจูงใจค้ำจุน (The Motivation - Hygiene Theory) หรือเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัย ที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง นั่นคือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิด

ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงานปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวัง อันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้นบุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่เม่เทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและท้อถอยเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วยตามแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg (1959) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 3) นโยบายและการบริหารงาน 4) การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุข (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวว่า ผลลัพธ์ของการศึกษาซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความพยายามสร้างสรรค์ของตนเอง มีความภาคภูมิใจ และนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยการตระหนักรู้ทางการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึที่ทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบคือ ความสำเร็จงาน การยอมรับนับถือ ความรักในงาน การติดต่อสัมพันธ์

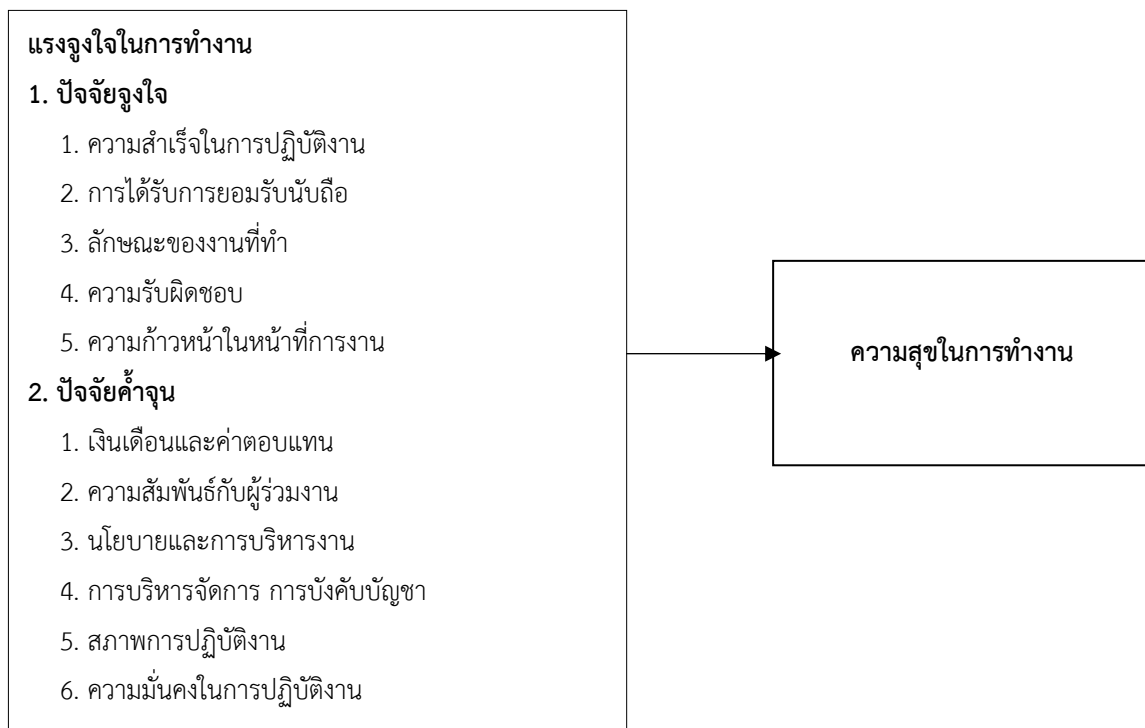
จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบของ Manion (2003) กล่าวว่า ผู้บริหารมีส่วนประกอบให้สามารถนำไปพิจารณา ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจที่อยากจะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในการทำงานตามมา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้เกิดความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพัน

อย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับความเชื่อถือ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างมีความสุข องค์ประกอบของความสุขในการทำงานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement), 2) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition), 3) ด้านความรักในงาน (Love the work) และ 4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม โดยได้ สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคามจำนวนทั้งหมด 191 คน โดยจำแนกกลุ่มของพนักงานในสังกัดได้จำนวน 3 กลุ่มประกอบด้วย พนักงานระดับต้น จำนวน 40 คน พนักงานระดับกลาง 111 คน และพนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 40 คน (กองบริหารงานบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2566)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้สอบถามผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 191 คน เก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรทั้งหมดของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ทำการตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form เพื่อใช้ในการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม โดยผู้ตอบเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน โดยกำหนดให้เลือกจากคำตอบที่กำหนดให้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม โดยคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม โดยคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) มี 5 ระดับ

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of consistency : IOC)

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าสัมประสิทธิ์ของเครื่องมือ เท่ากับ 0.951

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ทำแบบสอบถามคนละ 1 ชุด ระหว่างช่วงเดือนกันยายน 2566 ถึง เดือนตุลาคม 2566 ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยฯ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
3. แนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 ทำแบบสอบถามคนละ 1 ชุด
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมในขั้นตอนต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) วิธีนำเข้าสู่ข้อมูล (Step Wise)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายที่มีจำนวน 149 คน เพศหญิงมีจำนวน 42 คน อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่อายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 64 คน รองลงมาคือผู้ที่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 60 คน ตามมาด้วยผู้ที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 26 คน และลำดับสุดท้ายคือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 107 คน สถานภาพโสด จำนวน 72 คน สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 12 คน ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน ระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 45 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 5 คน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง 5-7 จำนวน 111 คน ระดับตำแหน่ง 2-4 จำนวน 40 คน และ พนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป จำนวน 40 คน รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 20,000-35,000 บาท จำนวน 70 คน รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 48 คน รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 35,000-50,000 บาท จำนวน 43 คน และมีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย ไม่เกิน 20,000 บาท มีจำนวน 30 คน ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 6-10 ปี จำนวน 59 คน การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน และการทำงาน 11-19 ปี จำนวน 35 คน

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม
ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.13	0.63	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.65	มาก	4
ด้านลักษณะของงาน	4.01	0.62	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.96	0.65	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.94	0.66	มาก	5
ภาพรวม	4.00	0.56	มาก	

พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.96$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	ระดับความสำคัญ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.65	0.77	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.89	0.71	มาก	4
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.89	0.70	มาก	4
ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา	3.92	0.72	มาก	2
ด้านสภาพการทำงาน	3.90	0.63	มาก	3
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.01	0.68	มาก	1
ภาพรวม	3.88	0.59	มาก	

พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อมูลระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จงาน	4.11	0.64	มาก	2
ด้านการยอมรับนับถือ	4.03	0.66	มาก	4
ด้านความรักในงาน	4.07	0.70	มาก	3
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.13	0.68	มาก	1
ภาพรวม	4.09	0.59	มาก	

พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H0: ปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม

H1: ปัจจัยจูงใจในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค (Stepwise) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความสุขในการทำงานโดยรวมโดยใช้การวิเคราะห์ (Multiple Regressions)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	36.932	2	18.466	116.259	.000 ^c
Residual	29.861	188	.159		
Total	66.793	190			

Predictors: (Constant), ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ความรับผิดชอบ

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตาราง 2

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.280	.186		6.863	.000		
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X5)	.359	.070	0.402	5.102	.000	0.383	2.612
ความรับผิดชอบ (X4)	.351	.072	0.385	4.884	.000	0.383	2.612
	R	=.744 ^b		Adjusted R ²	=.548		
	R ²	=.553		SE	=.39854		

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม (y) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X5) ด้านความรับผิดชอบ (X4) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถร่วมกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม (y) ได้ร้อยละ 54.80 ($\text{adjusted } R^2 = .548$)

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่ส่งผลมาเขียนเป็นสมการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม (y) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y = 1.280 + .359X5 + .351X4$$

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูนในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H0: ปัจจัยคำจูนในการทำงานไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม

H1: ปัจจัยคำจูนในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค (Stepwise) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความสุขในการทำงานโดยรวมโดยใช้การวิเคราะห์ (Multiple Regressions)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	48.021	4	12.005	118.955	.000 ^e
Residual	18.772	186	.101		
Total	66.793	190			

Predictors: (Constant), ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, นโยบายและการบริหารงาน, การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยคำจูนของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตาราง 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ
(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.854	0.150		5.683	.000		
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (X11)	0.273	0.054	0.314	5.108	.000	0.400	2.497
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X7)	0.266	0.050	0.318	5.295	.000	0.418	2.392
นโยบายและการบริหารงาน (X8)	0.161	0.057	0.189	2.836	.005	0.342	2.928
การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา (X9)	0.120	0.052	0.146	2.307	.022	0.375	2.666
	R	=.848 ^d		Adjusted R ² =.713			
	R ²	=.719		SE	=.31768		

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม (y) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน (X11) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X7) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X8) ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา (X9) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถร่วมกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม (y) ได้ร้อยละ 71.30 (adjusted R² = .713)

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่ส่งผลมาเขียนเป็นสมการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม (y) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y = 0.854 + 0.273X_{11} + 0.266X_7 + 0.161X_8 + 0.120X_9$$

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างความสุขในการทำงานที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชัย วงศ์สุภลักษณ์, (2564) พบว่า พนักงานแต่ละตำแหน่งมีความรับผิดชอบในงานค่อนข้างสูง สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและทันเวลา โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด รวมทั้งเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้สึกลำบาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริินภา ภูษาดา, (2566) พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา โชติกุล และคณะ, (2560) พบว่า องค์กรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้การปฏิบัติงานเป็นประจำ ได้รับความไว้วางใจในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จ

ปัจจัยสำคัญในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) กล่าวว่า สามารถแสดงได้ว่านโยบายและการบริหารงานมีความชัดเจน แจ่มแจ้ง พนักงานสามารถเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร สามารถนำมาซึ่งความสุขของพนักงาน และณัฐนันท์ ศรีนุกูล, (2565) พบว่า องค์กรที่มีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีต่อสายตาผู้อื่น สามารถทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น มีสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีรายได้ที่เหมาะสมนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภายใน

ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมหาสารคาม ส่วนใหญ่ต่างมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร จึงมีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ที่ดีในการทำงาน พยายามพัฒนาตนเองในการทำงานให้สูงขึ้น ทุ่มเทในการทำงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด รวมถึงให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ตามภารกิจของหน่วยงานคือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีภารกิจในการส่งและจ่ายกระแสไฟฟ้ามีความมั่นคงในการทำงาน มีสิทธิสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ที่เหมาะสม ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานมาก ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าและมั่นคง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยงานสามารถนำข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มาปรับใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ตรงต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในองค์กร พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีการดูแลเอาใจใส่ ทุ่มเทร่างกาย และแรงใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยจึงได้ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในมิติที่กว้างมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของหน่วยงาน รวมถึงปัญหาอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เช่น สภาพชีวิตส่วนตัว การเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างคุณค่า การส่งเสริมความก้าวหน้า เพื่อให้สามารถรับข้อมูลได้อย่างรอบด้าน

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มเติมนอกจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เพื่อให้งานวิจัยกว้างขวางและสมบูรณ์มากขึ้นและสามารถนำมาสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารงานบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2566, 10 สิงหาคม). *สรุปข้อมูลจำนวนพนักงาน*.

<https://datastudio.google.com/u/0/reporting/109208df-db3b-428d-a65f-6355d497726e/page/XoedB>

ชนากานต์ นาพิมพ์. (2561). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์. (2564). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความสุขของผู้ให้บริการรถโดยสารสาธารณะ*. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 18(2), 180-200.

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล. (2565). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(5), 253-272.

นาคยา โชติกุล และ ณัฐธิดา บุญเรือง. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลเมืองสละเตา จังหวัดสงขลา*. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8* (น. 214-224). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พรเพชร บุตรดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนชนก ชูพรรณเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน เอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัด สมุทรปราการ*. *คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม*. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

ศิริินภา ภูษาดา. (2566). แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการ
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2), 74-96.

สุรินทร์ นียมางกูร, พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, วัชรินทร์ ชาญศิลป์ และพิเชฐ ทังโต. (2564). อิทธิพลของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเองและหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์*, 10(2), 114-125.

Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to
Work*. John Wiley.

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