

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะวิศวกรรมศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**FACTORS OF MOTIVATION AFFECTING TO WORK HAPPINESS OF  
EMPLOYEES AT FACULTY OF ENGINEERING, CHULALONGKORN UNIVERSITY**

ผู้วิจัย	ภัทรา เสียงเสนาะ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. วิชากร เสงฆ์กุล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ประชากร คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 250 คน ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด โดยสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 – 50 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีอายุงานระหว่าง 3 – 5 ปี อยู่ในส่วนงานภาควิชาวิศวกรรมโยธา และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ 3) มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ และอายุงาน ที่ต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยทางสถิติ

**คำสำคัญ :** ปัจจัยแรงจูงใจ, ความสุขในการทำงาน

**Abstract**

This research has its objectives in : 1) studying level of motivation's factors effected to work happiness of employees at Faculty of Engineering, Chulalongkorn University. 2) studying the work happiness in relation with personal factors, and 3) studying the relationship between motivation's factors and work happiness. The population size are the employees at Faculty of Engineering, Chulalongkorn University with the total of 250 persons. The research tool to collect information is the questionnaires. The statistics used to analyze data is the frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient. The research reveals that 1) The most of employees is female that having between 41 – 50 years old, having single, having a bachelor degree, to be an university employees, having between 3 – 5 years of working tenure, most of them are working at

Department of Civil Engineering and having an average monthly income of 20,001 – 25,000 baht. 2) The motivation's factors is at high level and work happiness is at the highest level. 3) The difference in personal factor on age, status and duration of work produces a difference in work happiness. 4) There is a relationship between motivation's factors and work happiness with the statistic significant value of 0.01.

**Keyword (s) : Factors of Motivation, Work happiness**

## บทนำ

จากสภาพเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ล้วนแล้วแต่มีความวุ่นวายความเครียด และความกดดันที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หลายๆ คนต้องตกอยู่ในสภาวะความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และด้วยธรรมชาติของมนุษย์แล้ว หากต้องตกอยู่ในสภาวะเหล่านั้น เราก็มักจะแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตัวเองรู้สึกผ่อนคลาย ทั้งภายนอกและภายในจิตใจ หรือที่เรียกกันว่าความสุข ไม่ว่าจะจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในการดำรงชีวิต หรือรวมไปถึงความสุขในการทำงาน เพราะ 1 ใน 3 ของช่วงชีวิตทั้งหมดมนุษย์ ล้วนแล้วแต่หมดไปกับการทำงาน รวมถึงในชีวิตประจำวันของเราในแต่ละวัน ก็ยังคงต้องใช้เวลาไปกว่า 8 – 9 ชั่วโมง กับการทำงาน เช่นกัน ความสุขในการทำงาน จึงปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิดและส่งผลทำให้พนักงานสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เราอาจจะเคยได้ยินคำว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งเน้นการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก นั่นคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังที่สำคัญกับองค์กรต่างๆ และนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพื่อช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ย่อมมีปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและไม่ควรมองข้ามอย่างยิ่งเลย นั่นคือ ปัจจัยแห่งความสุข ความสุขซึ่งเปรียบเสมือนสิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ที่ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงส่งผลต่อการทำงานในชีวิตประจำวันอีกด้วย เพราะหากมนุษย์มีสภาพร่างกายและสภาพจิตใจที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้มีพฤติกรรมและการแสดงออกในทางที่ดีเช่นกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย ตั้งอยู่ในเขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ได้รับการจัดอันดับให้เป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 1 ของประเทศไทยจากหลายสถาบันจัดอันดับ ที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพของมหาวิทยาลัย คุณภาพบัณฑิต คุณภาพด้านการวิจัย ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย คุณภาพด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยในเขตเมือง และคุณภาพแยกตามรายวิชาอีก 27 รายวิชา ซึ่งในปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วยหลายสำนัก สถาบันคณะ และองค์กรต่างๆ อีกมากมาย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในประเทศไทยที่เก่าแก่ที่สุด และเป็น 1 ใน 4 คณะแรกตั้งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถือเป็นคณะที่มีความเก่าแก่และมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่อีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งในการปฏิบัติงานจึงต้องมีบุคลากรจำนวนมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เพราะหากเรามีความสุขในการทำงานนั้นๆ ก็ย่อมส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ทั้งนี้ได้

เลือกที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยศึกษาตามหลักทฤษฎีของ Frederick Herzberg (ทฤษฎีสองปัจจัย) ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### กรอบแนวความคิดในการทำการวิจัย

**ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ส่วนงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน

**ตัวแปรตาม** คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจ (Survey Research) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 250 คน (รายงานข้อมูลบุคลากร, 2561) ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน และส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ

**การทดสอบเครื่องมือ** ผู้วิจัยในแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นรายชื่อ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence – IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 0.96 และทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับแก้ไขแล้วไปทดสอบใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มี

คุณลักษณะและสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้แน่ใจว่าคำถามในแต่ละข้อสามารถตอบได้สะดวกและใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.9383

**วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 250 ชุด และนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ในการกำหนดรหัสและจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ยประชากร ( $\mu$ ), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร ( $\sigma$ ), t-test, F-test (One-Way ANOVA), LSD (Least Significant Difference) และ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

### ผล/สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง ร้อยละ 69.20 มีอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 34.80 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 67.20 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 84 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 3 – 5 ปี ร้อยละ 28.80 อยู่ในส่วนงานภาควิชาวิศวกรรมโยธา ร้อยละ 8.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 45.20

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานและด้านสภาพการทำงาน มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และต่ำที่สุดคือ ด้านนโยบายการบริหาร ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน” มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ” และต่ำที่สุดคือ “ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามที่คาดหวัง”

2. ด้านสภาพการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “องค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความปลอดภัย” มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านคิดว่าแสงในที่ทำงานมีความเหมาะสม” และต่ำที่สุดคือ “องค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและพร้อมต่อการใช้งาน”

3. ด้านความรับผิดชอบ จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย” มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านมีส่วนรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย” และต่ำที่สุดคือ “ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายอย่างต่อเนื่อง”

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี” มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ “มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน” และต่ำที่สุดคือ “ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานอย่างชัดเจน”

5. ด้านความยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน” มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา” และต่ำที่สุดคือ “ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำในงานที่ยาก”

6. ด้านลักษณะงาน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “งานของท่านมีขั้นตอนในการทำงานที่เหมาะสม” มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ “ลักษณะงานของท่านมีความท้าทาย” และต่ำที่สุดคือ “งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ”

7. ด้านความก้าวหน้า จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงาน หรือฝึกอบรม” มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับตำแหน่งให้ก้าวหน้าอย่างเหมาะสม” และต่ำที่สุดคือ “ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น”

8. ด้านนโยบายการบริหาร จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน”

มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ “องค์กรได้กำหนดนโยบายและการบริหารไว้อย่างชัดเจน” และต่ำที่สุดคือ “ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย”

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านและเพื่อนร่วมงาน พูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเอง” มีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” “ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ” “เพื่อนร่วมงานของท่าน รับผิดชอบและให้คำปรึกษาท่านได้” “ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ” “ท่านภูมิใจในงานของท่าน ในปัจจุบัน” “ท่านมีความรักและผูกพันในงานที่ท่านทำ” และต่ำที่สุดคือ “ท่านมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน” ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบกับความสุขในการทำงาน พบว่า เพศชาย มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างจากเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพ อายุงาน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ส่วนงาน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายปฏิบัติการ ในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นในด้านความรับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่า  $r$  มากไปหาน้อยจะพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.564$  ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.446$  ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.379$  ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.355$  ด้านความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.331$  ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.296$  และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.167$  ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายปฏิบัติการ ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันไม่ทุกด้าน ซึ่งพบว่า อายุ สถานภาพ และอายุงาน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และส่วนงาน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจให้เหตุผลได้ว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 30 – 40 ปี เนื่องมาจากยังคงเป็นช่วงวัยเริ่มต้นของการทำงาน จึงมีความกระตือรือร้นสูง และยังคงมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ทำให้มีความพร้อมที่จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงผู้ที่มีสถานภาพสมรส ย่อมต้องการความมั่นคงในการทำงาน เพราะมีภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ จึงทำให้ไม่ต้องการเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อยๆ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคคลเหล่านั้น จำเป็นต้องหาแรงจูงใจให้เกิดความสุขและมีทัศนคติกับการทำงานให้เป็นไปในด้านบวก ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพร คงเขียว (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแคนท์ จำกัด” โดยผลวิจัยพบว่า อายุ และอายุงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายปฏิบัติการ ในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นในด้านความรับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่า  $r$  มากไปหาน้อยจะพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.564$  ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.446$  ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.379$  ด้านความก้าวหน้า

มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.355$  ด้านความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.331$  ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.296$  และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=0.167$  ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพร คงเขียว (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแคนท์ จำกัด” โดยผลวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง

## ข้อเสนอแนะ

**ข้อเสนอแนะงานวิจัย** จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นดังนี้

1. องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เช่น มีการมอบรางวัล หรือกล่าวชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรเหล่านั้นรับรู้ถึงผลดีจากการที่ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี เพื่อให้บุคลากรได้มีกำลังใจและเกิดความสุขในการทำงานต่อไป

2. เพื่อให้เกิดความพร้อมในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญ ในการปรับปรุง หรือซ่อมแซม อุปกรณ์ในการทำงานให้มีความทันสมัยและพร้อมในการใช้งานมากยิ่งขึ้น

3. ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ให้แก่บุคลากรที่มีความสามารถอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเบื่อหน่าย และสร้างความท้าทายให้แก่บุคลากรเหล่านั้น

4. องค์กรควรมีนโยบายในการจัดอบรมผู้บังคับบัญชา ในด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศในการทำงานที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

5. องค์กรควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้เต็มที่

6. องค์กรควรส่งเสริมและผลักดันในเรื่องของความก้าวหน้าของบุคลากร เพราะถือเป็นเรื่องที่สำคัญในชีวิตของการทำงาน หากบุคลากรรู้สึกว่าการทำอยู่ไม่เกิดความก้าวหน้า หรือไม่ได้รับการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นในด้านตำแหน่งงาน การศึกษาต่อ หรือแม้กระทั่งการฝึกอบรมต่างๆ ก็อาจส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นไม่มีความสุขกับงานที่ทำ

7. องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการรับรู้และแสดงความคิดเห็นถึงนโยบายในการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงแนวทางการทำงานขององค์กรและรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันและมีความสุขในการทำงาน

**ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป** เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เฉพาะในส่วนของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่ลึกและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรศึกษารวมไปถึงบุคลากรสายวิชาการ อาจทำให้พบมุมมองและปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไป เพื่อสามารถนำไปต่อยอดและพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ, อารมณ์ทัย บัวเพ็ชร์ และแสงอรุณ อิศระมาลัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**. ปีที่ 8. ฉบับที่ 1.
- กัณฑ์วรรณ ชุ่มเชื้อ. (2558). ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- กุสุมา พูลเฉลิม. (2557). พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธ์ภาวะหวางเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร. **วารสารจันทร์เกษมสาร**. ปีที่ 20. ฉบับที่ 39.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จีราภา ปัญญากำพล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออก. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. **วารสารสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก**. ปีที่ 2. ฉบับที่ 2.
- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐวรรณ คงประเสริฐ, และเสนีย์ พวงยาณี. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ถิตรีตัน พิมพ์ภรณ์, และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). **ความสุขในการทำงาน : ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ**. **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์**. ปีที่ 18. ฉบับที่ 2.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). **ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง**. งานวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล แสงผล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- วรรณ อารรณ์. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแดนท์ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.