

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์
ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง**

**Achievement Motive and Adversity Quotient Predicting Happiness at Work of
Employees in Transportation Organizations**

รติ บำรุงญาตี¹ และ มานพ ชูนิล²

Rati Bumrungrart¹ and Manop Chunin²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน 3) ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค 4) หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงาน 5) พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย และบริษัท มนต์ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ .855 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค .861 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสุขในการทำงานของพนักงาน .972 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.65$, S.D.=.51) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=.44) 3) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.58$, S.D.=.54) 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานร้อยละ 22.5

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความสุขในการทำงานของพนักงาน

¹มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

²ที่ปรึกษา ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The purposes of this research are: 1) to study the level of happiness at work 2) to study the level of achievement motive 3) to study the level of adversity quotient 4) to study the relationship between achievement motive, adversity quotient and happiness at work 5) to predict happiness at work with achievement motive and adversity quotient. The sample were 339 employees in State Railway of Thailand and Mon Transport Co.Ltd. The data collected by questionnaire. Reliability about achievement motive of questionnaire is .855. Reliability about adversity quotient of questionnaire is .861. Reliability about Happiness at Work of questionnaire is .972. The data were analyzed with percentage, average, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research found 1) Happiness at work was at high level 2) Achievement motive was at high level 3) Adversity Quotient was in high level 4) There was a relationship between achievement motive and adversity quotient with happiness at work at with a statistically significance level of .01 5) achievement motive accounted for 22.5 percent to predict happiness at work of employees.

Keywords: Achievement Motive, Adversity Quotient, Happiness at Work

บทนำ

ภายในปีพ.ศ.2558 ประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยราชอาณาจักรไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซียและประเทศบรูไนดารุสซาลาม (การดี เลียวไพโรจน์. 2556) จะก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ ASEAN Economic Community (AEC) อย่างสมบูรณ์แบบ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมโดยมีเป้าหมายร่วมกันว่าการเปิดประตูสู่ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)” ซึ่งจะส่งผลให้ภูมิภาคอาเซียนกลายเป็นกลุ่มเศรษฐกิจขนาดใหญ่ ที่มีฐานการผลิตรวมกันมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยทางการผลิตอย่างเสรี เกิดความเป็นปึกแผ่นและสร้างอำนาจต่อรองทางด้านการค้าและเศรษฐกิจในเวทีการค้าโลกได้อย่างเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น สำหรับประเทศไทยซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกอาเซียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อรับมือกับการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ด้วยเช่นกัน

การรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นหนึ่งในองค์การขนส่งที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน โดยมุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ เพื่อสร้างรายได้และผลกำไรให้แก่องค์กร รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นทางเลือกในการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ ดำเนินการให้บริการขนส่งในเชิงสังคม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนและประเทศ ตอบสนองนโยบายในการให้บริการขนส่งราคาต่ำและมีประสิทธิภาพของภาครัฐตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาขยายและเชื่อมโยงโครงข่ายการขนส่งผู้โดยสาร

และสินค้า โดยมีวิสัยทัศน์ คือ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการแบบรางที่สะดวก ตรงต่อเวลา และปลอดภัยเช่นเดียวกับ บริษัท มณฑลทรานสปอร์ต จำกัด ซึ่งเป็นองค์กรขนส่งขนาดใหญ่ที่ได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม 18000 มุ่งเน้นและให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยเป็นอย่างสูง มีการทำงานโดยยึดหลักลูกค้าจะต้องได้สินค้าครบถ้วน ขนส่งตรงเวลา และปลอดภัย โดยลูกค้าของบริษัท ส่วนใหญ่เป็นบริษัทต่างชาติ หรือบริษัทไทยขนาดใหญ่ ซึ่งอยู่ในหลากหลายกลุ่มธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นสายเชื้อเพลิง สายเรือ ขนส่งพัสดุ อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องดื่ม และสินค้าอุปโภคบริโภค โดยทางองค์กรเป้าหมาย คือต้องการเป็นผู้นำทางด้านขนส่งทั้งในประเทศและต่างประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมทุก ๆ แผนกให้มีประสิทธิภาพเพื่อรอให้เศรษฐกิจดีขึ้นแล้วพร้อมที่จะทำงาน จะมีการฝึกอบรมอยู่เสมอ และปลูกฝังให้พนักงานภูมิใจในอาชีพ รักในงาน และการบริการ และเมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สาขาโลจิสติกส์หรือการขนส่ง นั้นจะเข้ามามีบทบาททางการบริการที่สำคัญอย่างมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานและเป็นบุคลากรองค์การขนส่งที่มีคุณภาพได้ เนื่องจาก (McClelland, D.C. 1953) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ จึงอาจทำให้เกิดความกดดัน และความเครียดในการทำงานโดยเฉพาะบุคลากรองค์การขนส่งที่ต้อง

ทำงานภายใต้ระยะเวลาที่จำกัด มีความเสี่ยงอันตรายในการทำงานสูง มีข้อบังคับและข้อจำกัดในการทำงานมาก (วิทยา นาควัชระ. 2544) ความอดทนเมื่อมีอุปสรรค และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้อย่างคนมีกำลังใจ และมีความหวังอยู่เสมอ นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จ

การปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานมีทัศนคติที่ดีสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และที่สำคัญ คือ มีความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ในสังคมอุตสาหกรรมคาดหวังว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนั้นมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจกญ เฉลิสมสาร. 2551) ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กรการลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าการสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและนายจ้างโดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่นการเพิ่มผลผลิตการเพิ่มคุณภาพเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าสร้างสรรค์และนวัตกรรมสามารถ

ปรับตัวได้ดีมีความยืดหยุ่นสูงลดความสูญเสียลดการขาดหรือลางานลดความเครียดของคนงานลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานเป็นต้น (บุญจง ชวศิริวงศ์. 2550) ส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้งานสำเร็จไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานบรรยากาศในการทำงานสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานรวมถึงการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน (การศึกษานอกโรงเรียน. 2552) หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นมิตรและบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรกระตือรือร้นในการทำงานแล้วก็จะทำให้เกิดความทุ่มเทสนุกสนานและมีความสุขกับการทำงานซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่ย้องค์กรคาดหวังในที่สุด

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงาน อีกทั้งเพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลและตระหนักถึงและนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ปรับเปลี่ยนปัจจัยและองค์ประกอบบางประการที่สามารถแก้ไขได้ตลอดจนนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานและเป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อให้เกิดคุณภาพระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่นๆ รวมทั้งใช้เป็นแนวทาง

ให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารพนักงานและสามารถนำไปต่อยอดในการกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาด้านความสุขในการทำงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับความสุขในการทำงาน
5. เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ พนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย และบริษัทพันธมิตรทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 2,244 คน โดยเป็น พนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 1,224 คน และพนักงานบริษัทพันธมิตรทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 1,020 คน การกำหนดตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามเพิ่ม 20% จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์มา จำนวน 339 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ

- 1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- 1.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านผู้นำ (Leadership)
- 2.2 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)
- 2.3 ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)
- 2.4 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)
- 2.5 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สถานีบางซื่อ และสถานีสามเสน จำนวน 1,224 คน (สถิติ ณ เดือนสิงหาคม 2556) และพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานใหญ่และสาขาสระบุรี จำนวน 1,020 คน (สถิติ ณ เดือนตุลาคม 2556) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ใช้ค่าความคลาด

เคลื่อนที่ที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ .05 ซึ่งคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการเก็บเงินเพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูล จำนวน 114 ฉบับโดยคิดเป็น 20% ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจริงจำนวน 448 ชุด ข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งหมด 339 ชุด ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อคำถามลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) โดยมีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสามารถในการพัฒนาอุปสรรคประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามจำลองสถานการณ์เผชิญและพัฒนาอุปสรรคในการทำงาน การวัดสเกลทัศนคติแบบ (Likert Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 1 ท่านเห็นด้วยมากกับข้อความทางซ้ายมืออย่างมาก

ระดับ 2 ท่านเห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมือ

ระดับ 3 ท่านมีความเห็นปานกลาง โดยไม่เอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง

ระดับ 4 ท่านเห็นด้วยกับข้อความทางขวามือ

ระดับ 5 ท่านเห็นด้วยมากกับข้อความทางขวามือ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้านประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ คำถามลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) โดยมีข้อคำถามทางบวกทั้งหมด

การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อความครอบคลุมของข้อคำถามสอดคล้องตามเนื้อหาและเหมาะสมกับคำนิยามศัพท์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าอยู่ที่ 1.00 จากนั้นนำมาปรับปรุง และทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Coefficient Alpha) โดยผลปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .855 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและพัฒนาอุปสรรคมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .861

และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .972

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา อายุ อายุการทำงาน และรายได้ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้การหาสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 183 คน ร้อยละ 53.67 มีอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี จำนวน 144 คน ร้อยละ 42.23 มีสถานภาพสมรส จำนวน 173 คน ร้อยละ 50.74 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน ร้อยละ 51.61 มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 150 คน ร้อยละ 43.99 รายได้ต่อเดือน 9,000 บาท – 29,333 บาท จำนวน 282 คน ร้อยละ 82.70

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=.44)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D.=.54)

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$, S.D.=.51) โดยแบ่งเป็นรายด้านดังนี้ พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านความความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือด้านผู้นำ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\bar{X} = 3.64$) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 3.24$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .373$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$)

3.2 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

3.3 ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยตัวแปรนี้เป็นตัวแปรแรก และตัวแปรเดียวมีค่าสัมประสิทธิ์ ($Y = .475$) พยากรณ์ได้ .225 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 98.54

สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของ
พนักงาน ร้อยละ 22.5

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากพนักงาน
มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมทำงานที่ตนเอง
รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นเพื่อความสุขของตนเอง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่
จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบผลตาม
มาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มี
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล
แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
ที่ตั้งไว้ ย่อมมีความสัมพันธ์กับความสุขใน
การทำงาน of พนักงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
ของ (Boonchong Chawsithiwong, 2007) คือ
พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความ
รักและมีความผูกพันในงานลดพฤติกรรมที่ไม่พึง
ประสงค์เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อ
องค์กร จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้องค์กรควร
ระลึกรู้เสมอว่าองค์กรจะพัฒนาองค์กรอย่างไร
เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิด
ความสุขในการทำงานและพร้อมทุ่มเทพลัง
ความสามารถในการทำงานเมื่อพนักงานได้เลือก
ความสุขแล้วนั้นหมายถึงได้เลือกที่จะสร้างและ
ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นเครื่องมือ
สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จเพราะ
หากเกิดความสุขขึ้นในองค์กรแล้วผลที่จะตามมา
คือองค์กรสามารถสร้างผลกำไรได้เพิ่มสูงขึ้นมี
โอกาสเติบโตในธุรกิจและก่อให้เกิดความผูกพัน
ของคนในองค์กรที่จะสร้างพลังแห่งความสำเร็จให้

เกิดขึ้นตามพันธกิจที่ได้สร้างร่วมกันขององค์กร
และพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและ
รักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ตลอดจน
เพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้าส่งผลให้องค์กรเกิด
การเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน
จนกระทั่งสามารถเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการ
เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับ
ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการ
การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน
ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความอดทนเมื่อมีอุปสรรค
และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้อย่างคนมีกำลังใจ
และมีความหวังอยู่เสมอ นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำ
ให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานย่อม
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003
อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่า
ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวกความรู้สึก
สดชื่นมีชีวิตชีวาประสบการณ์ความสุขความ
สนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญใน
การทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน
คือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้เกิดการคงอยู่
ในงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและ
ประสิทธิภาพต่อไป

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความสุขใน
การทำงาน of พนักงานได้

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของ
พนักงานได้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากสามารถเพิ่ม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่พนักงานได้ย่อมเพิ่ม
ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานได้ ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ (Rabideau T.S. 2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธี และขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่ต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย และเมื่อถึงเป้าหมายที่ตนได้วางไว้นั้นบุคคลย่อมเกิดความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. ความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถาม “สถานที่ทำงานของคุณมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ” เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ($\bar{x} = 2.59$, $SD = 1.10$) ดังนั้น องค์กรจึงควรจะมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพื่อสร้างความร่มรื่น และบรรยากาศที่ดีในการทำงานมากยิ่งขึ้น หากไม่สามารถจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจได้ควรสนับสนุนให้มีโครงการจัดอบรมนอกสถานที่ เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน สร้างความรู้ มอบประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน และกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย และข้อคำถาม “ที่ทำงานของคุณมีสถานที่ออกกำลังกาย” เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับรองสุดท้าย ($\bar{x} = 2.61$, $SD = 1.16$) ดังนั้น องค์กรควรจะมีมุมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงานและกระชับความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หากไม่สามารถจัดมุมออกกำลังกายได้ควรสนับสนุนโครงการเกี่ยวกับแข่งขันกีฬา และการดูแลรักษาสุขภาพในด้านอื่นๆ

2. ความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรจากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถาม “หากองค์กรขาดคุณไป จะทำให้การทำงานยากลำบาก” เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับรองสุดท้าย ($\bar{x} = 3.09$, $SD = 1.03$) ดังนั้น องค์กรควรสร้างทัศนคติทางบวกให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร เช่น การมองโลกในแง่ดีเสมอ มองวิกฤตให้เป็นโอกาส ประเมินตัวเราให้มีคุณค่าตามความเป็นจริงอยู่เสมอ และสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองโดยพัฒนาเป็นโครงการฝึกอบรม หรือ การจัดการบริการให้คำปรึกษา

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ข้อคำถาม “ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุข เมื่อเห็นผลงานของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ” เป็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.48$, $SD = .69$) ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนพฤติกรรมที่ดีของพนักงานโดยการเสริมแรงทางสังคม เช่น การชมเชย และการให้กำลังใจ เมื่อพนักงานประสบความสำเร็จในการทำงาน

4. จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรจะมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือ การให้ข่าวสารเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เช่น การนำเสนอข่าวสารของพนักงานตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ การยกย่องพนักงานดีเด่นประจำเดือน การมอบตำแหน่งและรางวัลให้พนักงานที่มีผลงานดีประจำปีเพื่อเป็นบุคคลตัวอย่างในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่พนักงานคนอื่นๆ เป็นต้น

5. จากการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดโครงการฝึกอบรมการเพื่อสร้าง และ พัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคให้แก่พนักงาน

6. จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ดังนั้น องค์การควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจัดทำแบบสอบถามในส่วนของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นสถานการณ์ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น เหตุการณ์เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน และมีระดับ

การเลือกตอบ 8 – 10 ระดับ เพื่อความชัดเจนในการวิเคราะห์ผลการวิจัย

2. ควรมีการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

3. ควรศึกษาการวิจัยเชิงทดลองโดยการจัดฝึกอบรมเพิ่มระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- การดี เลียวไพโรจน์. (2556). **อาชีวนกระเป๋าคูง**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- การศึกษานอกโรงเรียน. (2552). **สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข**. (online). เข้าถึงได้จาก <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42022/42022-7.htm>
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). **ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)**. วารสารพัฒนาลังคม.ปีที่9 ฉบับที่ 2 เดือนธันวาคม :61-63.2550
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพนักงานงานพยาบาลผ่าตัด:กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง**. กรุงเทพฯ
- ผจญ เฉลิมสาร. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. (online). เข้าถึงได้จากhttp://plan.payap.ac.th/index.php/2008-12-15-04-16-18/doc_download/19
- วิทยา นาควัชระ. (2544). **วิธีเลี้ยงลูกให้ เก่ง ดี มีสุข (IQ EQ MQ AQ)**.กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- Boonchong Chawsithiwong. (2007). **(Happy Workplace)**.วารสารพัฒนาลังคม.ปีที่ 9 เดือนธันวาคม : 61-93.2550
- McClelland,D.C. (1953). **The achievement motive**.New York : Appleton Century Crofts.Inc;
- Rabideau, T.S. (2005). **Effective of achievement motivation on behavior**. (online). เข้าถึงได้จาก<http://www.personalityre-search.org>