

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร  
สหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล  
The Job Motivation Factors Affecting Happiness at Work of Staff  
in an Ibnuauf Islamic Cooperative Limited

นายมุฮัมมัด หลีวัง<sup>1</sup>  
Muhammad Leewang

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัดจังหวัดสตูล (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัดจังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ แรงจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ได้ร้อยละ 77.40 ( $R^2 = 0.774$ ) โดยมี 3 ปัจจัยที่ส่งผลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานโดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\beta = 0.371$ ) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ( $\beta = 0.346$ ) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ( $\beta = 0.174$ ) ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนว่าผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน , ความสุขในการทำงาน , สหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด

---

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

This study looked at how the employees of Islamic Cooperative Ibn Auf Ltd. in Satun Province were motivated at work and how that affected their happiness at work. It was a survey research project. (1) To investigate the staff at the Islamic Cooperative Ibn Auf in terms of their level of job satisfaction and motivation. (2) Satun Province to investigate the factors influencing employee happiness at the Islamic Cooperative Ibn Auf. Satun Province Co., Ltd. 160 members of the Islamic Cooperative Ibn Auf served as the sample population for the study. Questionnaires were used as the research's primary instrument. Multiple Regression Analysis was the statistical method used for the data analysis. The findings demonstrated that Work Motivation Factor Level Job Success Aspect of Acceptance the Nature of the Work Performed Responsibility Progress A high level can be found in the overall average. as well as the level of happiness at work among the employees of the Ilam Ibn Auf Cooperative Ltd. in the Satun Province. the aspect of work satisfaction Generally speaking, there is a lot of enthusiasm for work.

The outcomes of the multiple regression analysis At 77.40 percent ( $R^2 = 0.774$ ), work motivation can be used to explain employee happiness at Islamic Cooperative Ibn Auf Ltd. in the Satun Province. Three elements have a positive impact on employee happiness at work: Responsibility ( $\beta = 0.371$ ), progress ( $\beta = 0.346$ ), and job success factor ( $\beta = 0.174$ ) were the three factors that had the biggest impact. Be sure to emphasize why you want to work in the area of responsibility. advancement and professional success Future employee satisfaction with the company will be impacted by this.

**Keywords:** motivation at work, happiness at work, Ibn Auf Islamic Cooperative Ltd.

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างในการบริหารองค์การ โดยทั่วไปแล้วปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management) ที่เป็นพื้นฐานมี 5 ประการ คือ 1) คน (Men) การบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด 2) เงิน (Money) การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) วัสดุ (Material) การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดหรือเกิดประโยชน์สูงสุด 4) เทคนิควิธี (Method) จะใช้เทคนิควิธีการแบบใดที่สามารถสนับสนุนให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 5) เครื่องมือ (Machine) ในการบริหารงานจะใช้เครื่องมือ เครื่องจักรประเภทใด ขนาดใดที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงาน (ณรงค์ นันทวรรณ, 2536) แต่ปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (บุญทัน ดอกไธสง, 2537) ก็คือทรัพยากรมนุษย์หรือคน (Men) ซึ่งเป็นปัจจัยแรกในการบริหารองค์การ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อน นำพาองค์การสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่จึงพยายามคิดค้นหาแนวทาง ต่างๆ ที่จะทำอย่างไรให้บุคลากรของตนมีความสุขในการทำงาน ซึ่งผลของความสุขจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การและมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การของตนเอง ดังนั้นการที่องค์การจะพัฒนาไปสู่การแข่งขันได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ

สหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด เป็นสหกรณ์หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจฐานราก มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกและค้าจุนสัจคมในพื้นที่จังหวัดสตูล และถือเป็นสหกรณ์ประเภทบริการที่มีขนาดใหญ่ติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศไทย โดยมีธุรกิจที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิก โดยยึดหลักการดำเนินงานภายใต้หลักชารีอะห์ (เครื่องมือทางการเงินอิสลาม) ปัจจุบันสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด มีสมาชิกทั้งสิ้น 33,472 คน มีสินทรัพย์รวมทั้งหมด 2,913,222,319.47 บาท (สหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด, 2564) ดำเนินงานคณะกรรมการดำเนินสหกรณ์ จำนวน 15 คน และมีผู้ตรวจสอบกิจการจำนวน 2 คน มีบุคลากร จำนวน 160 คน และมีสาขาให้บริการ

จากข้อมูลข้างต้นยิ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรในสหกรณ์ซึ่งมีขนาดใหญ่ และมีผู้มีส่วนได้เสียเป็นจำนวนมาก การที่สหกรณ์ต้องการผลการดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถนั้น ต้องเริ่มต้นด้วยการมีความสุขในการทำงานจึงจะส่งผลต่อการให้บริการแก่สมาชิกและนำไปสู่ผลการดำเนินงานองค์กรรวมที่ดีขึ้นได้ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นความปรารถนาของทุกคน โดยพนักงานทุกคนในองค์กรล้วน

ต้องการที่จะมีความสุขในการทำงานในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังส่งผลถึงคนรอบข้างในการทำงานอีกด้วย อย่างไรก็ตามปัจจุบันสหกรณ์กลับพบว่า ยังเกิดปัญหาบางประการ เช่น การขาดงาน การมาสาย การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความเข้าใจต่อรายละเอียดของการทำงาน รวมถึงการพัฒนาความสามารถที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอียิปนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล มีปัจจัยแรงจูงใจใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของสหกรณ์ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับความความสุขในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมความความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอียิปนูเอาฟ จำกัดให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

#### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอียิปนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอียิปนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล

#### **สมมติฐานของการวิจัย**

1. ปัจจัยด้านลักษณะด้านความสำเร็จในงานของบุคลากรสหกรณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอียิปนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากรสหกรณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอียิปนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรสหกรณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอียิปนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล
4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบของบุคลากรสหกรณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอียิปนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล
5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าของบุคลากรสหกรณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอียิปนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล

#### **ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอียิปนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ภายใต้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสหกรณ์ จำนวน 160 คน จากจำนวนสาขา 8 สาขา 2 หน่วยบริการและ 1 หน่วยธุรกิจ

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงาน คือ ความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานคือการรับรู้หรืออารมณ์ที่ผู้คนเพลิดเพลินหรือพอใจกับงานหลักของพวกเขา ทำในสิ่งที่รักให้สุดหัวใจ เชื่อในสิ่งที่ทำและมีความสุขกับประสบการณ์ชีวิต อยากได้รับคำชม ยอมรับทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีโอกาสในการพัฒนางานอยู่เสมอ Warr (อ้างถึงในพรตนิภา สืบสุข, 2548: 34) ได้กล่าวความสุขในที่ทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นในใจต่อเหตุการณ์ในที่ทำงาน เมื่อคนมีความสุขกับงาน พอใจกับงาน หลงใหลในงานที่ทำ ประกอบด้วย 1) ความตื่นมรย์ในงาน (Arousal) ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นเมื่อคนทำงานโดยได้รับการสนับสนุนจากงานของตนโดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับมัน 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) มันคือความรู้สึกยินดีพอใจ เต็มใจ สมหวัง และยินดีที่บุคคลสร้างขึ้นในการทำงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) นี่คือการรู้สึกที่คุณได้รับเมื่อคุณทำงาน ด้วยความรู้สึกอยากทำงาน: ตื่นตัว รวดเร็ว ว่องไว มีพลัง มีชีวิตชีวา

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในทางจิตวิทยาทั่วไป แรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งหมายความว่าผู้คนยินดีที่จะใช้พลังของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือรางวัล แรงจูงใจเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นสำหรับความร่วมมือ ช่วยให้ผู้คนบรรลุสิ่งที่พวกเขาต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคล พฤติกรรมที่ผลักดันให้บุคคลดำเนินการ (Schiffman and Kanuk, 1997: 83) และแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น หรือความรู้สึกที่ทำให้บุคคลรู้ความต้องการของตนและให้เหตุผลในการกระทำนั้น ๆ จึงทำให้บุคคลกระทำหรือประพฤติอย่างหนึ่งอย่างใด (ศุภร เสรีรัตน์, 2540:19-20)

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงหมายถึงสภาวะของความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในความรับผิดชอบของผู้ดูแลระบบ คนที่เต็มใจจะต้องสามารถทำงานหรือความรับผิดชอบเหล่านี้ให้สำเร็จได้ แรงจูงใจของสมาชิกในองค์กรเป็นเพียงอิทธิพลภายในของบุคคล มันเกี่ยวข้องกับทิศทางและระดับของความพยายามอย่างต่อเนื่องในงานหรือกระบวนการที่ผลักดันให้บุคคลทำหรือไม่ทำบางสิ่ง (Vroom, 1964: 66 ; Porter and Lawler, 1968 : 33)

ทฤษฎีสองปัจจัย The Two-Factor Theory เป็นทฤษฎีของ Frederick K. Herzberg ที่วิจัยและศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละคน (อ้างถึงใน สงวน สุธิเลิศอรุณ 2545, หน้า 329-333) เขาศึกษาความต้องการของคนในองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะการดูว่าคนเราต้องการอะไรจากการทำงาน คำตอบคือ คนเราต้องการความสนุกสนานในการทำงาน สรุปได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความพอใจหรือไม่พอใจกับงานที่ทำ 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุษกร ทรมีฤทธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานเกี่ยวข้องกับคุณภาพของพนักงาน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรขึ้นอยู่กับสถานะของพวกเขาในฐานะผู้อยู่ในความอุปการะตามกฎหมาย นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่กำลังมองหาการมีส่วนร่วมเหนือความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์ ผู้ติดตามทั้งสองมิติมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมขององค์กรในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับคุณภาพผู้ตาม

นฤมล แสงผล(2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการศึกษาศุขภาวะของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล คำสั่งคือความรัก ความสำเร็จในที่ทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ และการสื่อสารในที่ทำงานในระดับสูง และการรับรู้ของผู้คนเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงานและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและชั่วโมงการทำงาน และงานที่ต่างกันไม่ได้ทำให้เกิดความสุขที่แตกต่างกัน สายธุรกิจและบุคคลมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ผลกระทบที่แตกต่างกันต่อความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงานก็สัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงานเช่นกัน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสหกรณ์อิสลามอียิปต์ จำกัด จังหวัดสตูล มีสาขาทั้งหมด 8 สาขา 2 หน่วยบริการกับ 1 หน่วยธุรกิจจำนวน 160 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของ Breckler (1996) ,Shah & Goldstein (2006), และ Barrett (2007) ที่ระบุไว้ว่า กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสมอยู่ที่ 100 ตัวอย่างเป็นฐานแต่สามารถเพิ่มขนาดตัวอย่างได้เมื่อโมเดลมีความซับซ้อนหรือข้อมูลไม่แจ่มแจ้งเป็นปกติ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม(Questionnaires) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้พัฒนามาจากงานวิจัยของ Beehr et al.(2006) มีข้อคำถาม 5 ด้าน 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน จำนวน 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านความรื่นรมย์ในงาน 2) ด้านความพึงพอใจในงาน 3) ด้านความกระตือรือร้นในงานที่ทำ

การสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อให้ผลการศึกษานำไปใช้อ้างอิงได้โดยทั่วไป และเพื่อให้เกิดความ

ถูกต้องทางทฤษฎี โครงสร้างเนื้อหาที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ เทียบตรง มีความแม่นยำในการวัด มีความเหมาะสมต่อกลุ่มตัวอย่างที่นำไปใช้และมีความสำคัญทำให้ผลการวิจัยที่ได้รับตรงตามวัตถุประสงค์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย,2542; บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์,2534; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544; Wainer and Braun,1988 )

### วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในแบบสอบถามผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นอกจากนี้ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรเพื่อตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปร หาค่าสถิติ (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการใช้โปรแกรม วิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS: Statistical Packet for The Social Sciences) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุในช่วง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก มีสถานภาพสมรสมากกว่าสถานภาพโสด แยกกันอยู่และหย่า/หม้าย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมาชิกมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มากกว่าช่วงรายได้ 20,001-30,000 บาท รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อายุการทำงานส่วนใหญ่ 5-10 ปี

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ โดยทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอับดุลอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล อยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความกระตือรือร้นในงานที่ทำ เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับงานที่ตรงตามความถนัดของตนเองและมีเป้าหมายที่ชัดเจนจากการกำหนดงานตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

การพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.013	.241		4.200	.000
ด้านความสำเร็จใน งาน	.156	.069	.174	2.272	.024
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	.065	.062	.081	1.045	.298
ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	-.055	.070	-.061	-.782	.435
ด้านความ รับผิดชอบ	.359	.064	.371	5.598	.000
ด้านความก้าวหน้า	.230	.051	.346	4.480	.000

$R^2 = 0.774$  ;  $SEE = 0.29908$  ;  $F = 46.012$  ;  $Sig = 0.000$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ทั้งหมด 3 ปัจจัย ซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานโดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่า Beta เท่ากับ 0.371 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เพิ่ม 1 หน่วยจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูลเพิ่มขึ้นตาม 0.371 หน่วย รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้ามีค่า sig. เท่ากับ 0.000 และค่า Beta เท่ากับ 0.346 กล่าวคือถ้าปัจจัยด้านความก้าวหน้าเพิ่ม 1 หน่วยจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูลเพิ่มขึ้นตาม 0.346 หน่วย และปัจจัยด้านความสำเร็จในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 และ Beta เท่ากับ 0.174 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านความสำเร็จในงานเพิ่ม 1 หน่วยจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูลเพิ่มขึ้นตาม 0.174 หน่วยตามลำดับ โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ได้ร้อยละ 77.40 ( $R^2 = 0.774$ ) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์มีทิศทางเดียวกันคือเป็นบวกโดยเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ



$Y = 1.013 + 0.359$  ด้านความรับผิดชอบ +  $0.230$  ด้านความก้าวหน้า +  $0.156$  ด้านความสำเร็จในงาน

สมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน

$Y = + 0.371 Z$  ด้านความรับผิดชอบ +  $0.346 Z$  ด้านความก้าวหน้า +  $0.174 Z$  ด้านความสำเร็จในงาน

### อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ โดยทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบнуเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล อยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความกระตือรือร้นในงานที่ทำ เนื่องจากจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับงานที่ตรงตามความถนัดของตนเองและมีเป้าหมายที่ชัดเจนจากการกำหนดงานตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์อิสลามอิบнуเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล มีทั้งหมด 3 ปัจจัยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และ ด้านความสำเร็จในงาน โดยมีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 77.40 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรรถพร คงเขี้ยว (2556) ที่พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผล เป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อให้เกิดความสุขในงานและชีวิต เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ นภัสชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้นความก้าวหน้าในงานจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารสหกรณ์ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขของสมาชิกในองค์กรได้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสหกรณ์ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความรับผิดชอบตามความสามารถและมอบหมายงานใหม่ๆ นอกจากนั้นผู้บริหารควรมอบอำนาจ ความรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างอิสระ

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรสื่อสารและแสดงความยินดีแก่บุคลากรเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้สึถึงความสำเร็จในการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของผลการดำเนินงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจของบุคลากรในงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละบุคคลในองค์กรอย่างสมดุลเพื่อเป็นแรงจูงใจถึงความคาดหวังในการยกระดับกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไป

### ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสหกรณ์อิสลาม อิบнуเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล เท่านั้น เพื่อความเชื่อมั่นในข้อมูล จึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในสหกรณ์อื่นๆด้วย

2. การวิจัยครั้งนี้ได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสหกรณ์เพียงแห่งเดียว อาจก่อให้เกิดความลำเอียง (bias) ของข้อมูล ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากแหล่งอื่นเพิ่มเติมด้วย

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

ณรงค์นันทวรรณ(2536 ).การจัดการทั่วไป.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรี  
ปทุม

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤมล แสงผล.(2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บุษกร ทรมีฤทธิ์. (2559).ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน  
ของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ  
จัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ

บุญทัน ดอกไธสง. (2537). *การจัดการองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์  
ราชวิทยาลัย

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2534). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*,  
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บี แอนด์ บี พับลิชชิง.

พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤมล แสงผล. (2554) *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ  
จัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

สหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด. ( 2564). *รายงานกิจการสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด*. สตูล

Barrett, P, (2007). Structural equation modeling: Adjudging model fit. *Personality and Individual Differences, 42*, 815–824.

Beehr, T. A., Glaser, K. M., Beehr, M. J., Beehr, D. E., Wallwey, D. A., and Erofeev, D. (2006). The nature of satisfaction with subordinates: Its predictors and importance to supervisors. *Journal of Applied Social Psychology, 36*, 1523–1547.

Breckler, R. (1996). *Sweet dried apples: A Vietnamese wartime childhood*. Houghton Mifflin School.

Schiffman Leon G.;& Kanuk, Leslie Lazer. (1994). *Consumer Behavior. 7th ed*. New Jersey : Prentice-Hall.

Shah, R., & Goldstein, S. M. (2006). Use of structural equation modeling in operations management research: looking back and forward. *Journal of Operations Management, 24*(2), 148–169.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Wainer H, & Braun HI. (1988). *Test validity* Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum.