



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค
สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์
และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

วันดี สุตสวาท

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2566

FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF PERSONNEL IN THE REGIONAL
AFFAIRS DIVISION OF THE NATIONAL BROADCASTING AND
TELECOMMUNICATIONS COMMISSION OFFICE (NBTC)

WUNDEE SUDSAWAT

A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Faculty of Public Administration,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2023

ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

หัวข้อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน
สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม
แห่งชาติ (กสทช.)

โดย วินดี สุดสวาท
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรลดา ไชยะ)



กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จริญญา ปานเจริญ)



กรรมการ

(ดร.นิสรา ใจชื่อ)

ในนามของคณะ: กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี)

ผู้อำนวยการหลักสูตร

วันที่ 13 เดือน ก.ย. พ.ศ. 2567



(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลย์พร รัตนเศรษฐ์)

คณบดี

วันที่ 13 เดือน ก.ย. พ.ศ. 2567

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)
ชื่อผู้เขียน	วันดี สุตสวาท
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. 2) วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. จำนวน 167 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, สำนักงาน กสทช.



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

Thematic Paper Title Factors Affecting Work Happiness of Personnel in the Regional Affairs Division of the National Broadcasting and Telecommunications Commission Office (NBTC)

Author Wundee Sudsawat

Thematic Paper Advisor Associate Professor Dr.Sirapatsorn Wongthongdee

Program Master of Public Administration

Academic Year 2023

ABSTRACT

This research aims to 1) analyze the level of happiness at work of personnel in the regional affairs department, the NBTC office 2) analyze the level of effect of motivating factors on the happiness at work of personnel in the regional affairs department, the NBTC office and 3) analyze the level of impact of supporting factors on the happiness at work of personnel in the regional affairs department, the NBTC office. This research is a quantitative research. The population includes 167 personnel in the regional affairs department, NBTC office. Statistics used in the study were descriptive statistics as follows: frequencies, arithmetic means, percentages, and standard deviation; whereas inferential statistics used are the multiple regression coefficients.

The results of the research found that (1) the level of happiness at work of personnel in the Regional Affairs Division of the NBTC Office was at the highest level (2) motivating factors in the nature of work and the success of the work Affects the happiness at work of personnel in the regional affairs line, NBTC Office, with statistical significance at the 0.05 level and (3) supporting factors in interpersonal relationships. Job security and safety needs Affects the happiness at work of personnel in the Regional Affairs Department, NBTC Office, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Happiness at work, motivating factors, sustaining factors, NBTC Office.

.....
(Associate Professor Dr.Sirapatsorn Wongthongdee)
Director of Master of Public Administration Program

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)” สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รศ.ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาสละเวลาอันมีค่ามาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในสิ่งต่าง ๆ และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ปฏิบัติงานสายงานกิจการภูมิภาค หน่วยงานด้านโทรคมนาคม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและคำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้วิจัยมีสติปัญญาในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้สมบูรณ์ได้ด้วยดี

วันดี สุตสวาท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	2
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์.....	3
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	6
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Two Factor Theory).....	8
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงาน กสทช.	9
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	20
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	20
3.2 ประชากรและตัวอย่าง.....	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	24
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	27
4.2 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค.....	30
สำนักงาน กสทช.	
4.3 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค.....	34
สำนักงาน กสทช.	
4.4 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.	40
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	47
5.2 ผลการวิเคราะห์.....	53
5.3 การอภิปรายผลการวิจัย.....	53
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	61
ก หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์.....	62
ข แบบสอบถามการวิจัย.....	64
ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น.....	73
ง หนังสือตอบรับการนำเสนอบทความวิจัย.....	77
ประวัติผู้เขียน.....	79

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	15
2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน.....	18
2.3 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	19
3.1 จำนวนประชากรสายงานกิจการภูมิภาค.....	22
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	27
4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	28
4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด.....	28
4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	28
4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดสายงานกิจการภูมิภาค.....	29
4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	29
4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	30
ในสำนักงาน กสทช.	
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุข.....	30
ในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในภาพรวม	
4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการ.....	31
ทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านลักษณะของงาน	
4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุข.....	32
ในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความสำเร็จ	
ของงาน	
4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุข.....	33
ในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้าน	
ความก้าวหน้าของงาน	
4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุข.....	34
ในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านการได้รับ	
การยอมรับนับถือ	
4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจค้ำจุนที่ส่งผลต่อ.....	35
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.	
ในภาพรวม	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อ.....	36
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้าน ผู้บังคับบัญชา	
4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อ.....	37
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อ.....	38
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้าน สวัสดิการและค่าตอบแทน	
4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อ.....	39
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้าน ความมั่นคงในงาน	
4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อ.....	40
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้าน ความต้องการความปลอดภัย	
4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของ.....	40
บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในภาพรวม	
4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของ.....	41
บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในด้านความรื่นรมย์ในงาน	
4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของ.....	42
บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในด้านความพึงพอใจในงาน	
4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของ.....	42
บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในด้านความกระตือรือร้นในการ ทำงาน	
4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple	43
Linear Regression Analysis- Enter) ระหว่างปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.24	แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แบบขั้นตอน..... (Multiple Linear Regression Analysis- Enter) ระหว่างปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.	44

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้าง สำนักงาน กสทช.	12
2.2 โครงสร้างสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.	12
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	20

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรโดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชินกร น้อยคำยาง และ ภาดา น้อยคำยาง, 2555, น. 10) ความสุขจึงมีความสำคัญต่ออารมณ์และผลที่ตามมาจากการมีความสุขซึ่งมักจะเป็นผลในทางที่ดี พิชยदनย์ ชายมะ (2566, น. 11) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่ส่งเสริม ให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยภายในตัวบุคคล และภายนอกตัวบุคคล โดยสามารถจำแนกเป็นด้านที่สำคัญได้ดังนี้คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน 2) ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ซึ่งวิธีหนึ่งที่สามารถวัดความสุขในการทำงานสามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งผู้ปฏิบัติงานคิดว่าควรจะได้ และสิ่งที่ได้รับจริง (ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ, 2560, น. 13)

สำนักงาน กสทช. เป็นองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553 โดย กสทช. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชน ทั้งนี้สำนักงาน กสทช. ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมากที่สุด มีกิจกรรมให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย มีห้องออกกำลังกายสำหรับพนักงาน สนามเทนนิส และมีสนามฟุตบอล เพื่อให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือจัดกิจกรรมกีฬาภายในองค์กร รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ เบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว ค่าเรียนบุตร และมีรถตู้ รับ - ส่ง ระหว่างสำนักงานส่วนภูมิภาค (นนทบุรี/สมุทรปราการ) เพื่อความสะดวกของบุคลากร ซึ่งการมีความสุขในการทำงานนั้นจะทำให้พนักงานมีวิธีการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งพนักงานที่มีความสุขนั้นจะให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้ด้วยความยินดีและเต็มใจ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติการของสำนักงาน กสทช. โดยมีประชากรของงานวิจัย คือ บุคลากรของสายงานกิจการภูมิภาค ของสำนักงาน กสทช. 167 คน (สำนักงาน กสทช., 2567) เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงาน กสทช. โดยผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารของ สำนักงาน กสทช. สายงานกิจการภูมิภาค ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและกลยุทธ์เพื่อสร้างความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ สำนักงาน กสทช. ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.
- 1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.
- 1.2.3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 สมมติฐาน ดังนี้

- 1.3.1 สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.
- 1.3.2 สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่
ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. จำนวน 167 คน (อ้างอิงข้อมูลจากสำนักทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กสทช. เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2567)
- 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. มีตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

(1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- (1.1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย
 - (1.1.1) ด้านลักษณะของงาน
 - (1.1.2) ด้านความสำเร็จของงาน
 - (1.1.3) ด้านความก้าวหน้าในงาน
 - (1.1.4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- (1.2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย
 - (1.2.1) ด้านผู้บังคับบัญชา
 - (1.2.2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

- (1.2.3) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- (1.2.4) ด้านความมั่นคงในงาน
- (1.2.5) ด้านความต้องการความปลอดภัย

(2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

- (2.1) ความรื่นรมย์ในงาน
- (2.2) ความพึงพอใจในงาน
- (2.3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในช่วง วันที่ 13 พฤษภาคม ถึง 29 พฤษภาคม 2567 รวมระยะเวลา 16 วัน

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.5.1 สำนักงาน กสทช. สายงานกิจการภูมิภาค ได้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงาน แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

1.5.2 สำนักงาน กสทช. สายงานกิจการภูมิภาค ได้ทราบถึงระดับการส่งผลของปัจจัยมุ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

1.5.3 สำนักงาน กสทช. สายงานกิจการภูมิภาค ได้ทราบถึงระดับการส่งผลของปัจจัยจำแนกส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

1.5.4 นักวิจัย นักศึกษาหรือผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.6 นิยามศัพท์

เพื่อความเข้าใจในความหมายของคำในเล่มสารนิพนธ์นี้ ผู้ศึกษาจึงนิยามความหมายของคำต่าง ๆ ดังนี้

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคล นั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจในทางบวกส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีผลผลิตและผลลัพธ์ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1. ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ โดยสามารถที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายซึ่งสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิม

2. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งเกิดจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

3. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าจากการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม

4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความภูมิใจจากการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งเกิดจากการที่ได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยค้ำจุนที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย

1. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความชัดเจนในการมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และมีการควบคุมดูแล ติดตามงานอย่างใกล้ชิด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างกัน มีการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ ทุกครั้งที่มีโอกาส

3. สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีสวัสดิการที่ครอบคลุมซึ่งสามารถช่วยในการดำรงชีวิต และเป็นสิ่งที่ทำให้ตัดสินใจปฏิบัติงานกับองค์กรนี้

4. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรและบุคลากร ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดของงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกโยกย้ายจากตำแหน่งงานและไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

5. ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง การให้ความสำคัญกับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจในการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยอย่างเพียงพอ

สำนักงาน กสทช. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติในตำแหน่งระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน กสทช.

บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค หมายถึง เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ลูกจ้าง รวมทั้งบุคลากรที่เป็นสัญญาจ้างปีต่อปี ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงาน กสทช. โดยแบ่งออกเป็น 1 สำนัก 1 ภาค ดังนี้

สำนักกิจการภูมิภาค หมายถึง เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง มีขอบเขตหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนวยการ ประสานการดำเนินงานของสำนักงาน กสทช. ภาค และสำนักงาน กสทช. เขต ในด้านต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวบรวม วิเคราะห์ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน กสทช. ภาค และสำนักงาน กสทช. เขต รวมทั้งวางแผน จัดหาและบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบการใช้คลื่นความถี่ในกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ กิจการวิทยุคมนาคม และกิจการโทรคมนาคมที่เหมาะสมและทันสมัย ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงาน กสทช. ภาค 1 หมายถึง เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งมีขอบเขตหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ และรับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงาน กสทช. เขต ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตรวจสอบการใช้คลื่นความถี่ในกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ กิจการวิทยุคมนาคม และกิจการโทรคมนาคม ออกใบอนุญาต กำกับดูแลการประกอบกิจการ บังคับใช้กฎหมายตรวจสอบและหรือตรวจค้นจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมสิทธิและรับเรื่องร้องเรียนของประชาชน ผู้บริโภคและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการบริการทั่วถึงและบริการเพื่อสังคม ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประสานงานกับส่วนงานภายในที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการดังกล่าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ผู้ศึกษาได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Two Factor Theory)
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงาน กสทช.
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER กล่าวว่าคนทำงาน คือบุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไปที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม ความสุขคนทำงาน อาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป อาทิ การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้น ความสุขคนทำงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ชื่นฤทัย กาญจนนะจิตรา, 2550; (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้นิยามความสุขคนทำงานว่า หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้นิยามความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในการทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน

ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าจะงานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

สุภัทรา เผือกโสภกา (2556) ได้นิยามความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

Makikangas et al. (2007, pp. 101-103); ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นการ มองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์ และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะที่ทำงาน เป็นความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (Hedonic Component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบเป็นการตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้นเกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน

Kjerulf (2007, p. 30); ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของ บุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Vicker (2008, p. 47); ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการ เป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือก และการมีสติ ดังนั้น การมีความสุขในการทำงานย่อมเกิด จากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

2.1.2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

Warr (1990, p. 135); ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นระดมในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกของแต่ละบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีความรู้สึกตื่นระดม พึงพอใจกระตือรือร้น ในการทำงาน ที่เกิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959); (ธัญรัตน์ สาริกา, 2566) ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจโดยความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน

(1) ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ โดยสามารถที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายซึ่งสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิม

(2) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งเกิดจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

(3) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถจากฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าจากการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม

(4) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความภูมิใจจากการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งเกิดจากการที่ได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน

(1) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความชัดเจนในการมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และมีการควบคุมดูแล ติดตามงานอย่างใกล้ชิด

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างกัน มีการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ ทุกครั้งที่มีโอกาส

(3) สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีสวัสดิการที่ครอบคลุมซึ่งสามารถช่วยในการดำรงชีวิต และเป็นสิ่งที่ทำให้ตัดสินใจปฏิบัติงานกับองค์กรนี้

(4) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรและบุคลากร ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีระบอบความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรและบุคลากร ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรมี

ภาพลักษณ์ที่ดี มีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดของงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกโยกย้ายจากตำแหน่งงานและไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดของงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกโยกย้ายจากตำแหน่งงานและไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

(5) ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง การให้ความสำคัญกับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจในการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยอย่างเพียงพอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นบุคคลที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิต บุคคลนั้นก็จะเปี่ยมด้วยพลังและมีชีวิตชีวาสดชื่นรื่นเริง มีความหวัง แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมทางลบ ที่ไม่มีประสิทธิผลในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น การไม่ตั้งใจทำงานทำงานผิดพลาดหรือขาดงานบ่อย ไม่มีความสุขในการทำงาน

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงาน กสทช.

ประวัติ สำนักงาน กสทช.

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ หรือ กสทช. เป็นองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่ และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ.2553 อันเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นให้ เป็นไปตามมาตรา 47 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ที่บัญญัติว่า “คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และโทรคมนาคมเป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติ เพื่อประโยชน์สาธารณะ ให้มีองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระองค์กรหนึ่ง ทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ตาม วรคหนึ่ง และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

กสทช. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุ กระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยมีสำนักงาน กสทช. เป็นหน่วยงานธุรการ ซึ่งได้รับโอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หน้าที่ หนี้ พนักงานและลูกจ้าง และเงินงบประมาณมาจากสำนักงาน กทช. ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2553 เป็นต้นมา และในระหว่างที่แต่งตั้ง กสทช. ยังไม่แล้วเสร็จ กฎหมายกำหนดให้ คณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ หรือ กทช. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ กสทช. ไปพลางก่อนตาม บทเฉพาะกาล

เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2554 ประเทศไทยก็ได้มี คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ หรือ กสทช. จำนวน 11 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากสาขาต่าง ๆ ที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกมาอย่างเข้มข้น ก่อน ที่วุฒิสภามีมติเลือกภายในกรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด จนได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯแต่งตั้งให้เข้ามาดำรงตำแหน่ง กสทช. เพื่อมีอำนาจในการกำกับดูแลกิจการสื่อสารของประเทศอย่างเต็มรูปแบบได้ในที่สุด และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติภารกิจ กฎหมายกำหนดให้มี คณะกรรมการย่อย 2 คณะปฏิบัติการแทน กสทช. ในด้านที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ “คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง

และกิจการโทรทัศน์ หรือ กสท.” ปฏิบัติการแทนในส่วนภารกิจเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ และ “คณะกรรมการกิจการโทรคมนาคม หรือ กทค.”

ปฏิบัติการแทนในส่วนภารกิจเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการโทรคมนาคม และเนื่องจากทั้ง กสท.และ กทค. เป็นคณะกรรมการย่อยในบอร์ด กสทช. การกำหนดนโยบายและตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ยังต้องเป็นการตัดสินใจ ร่วมกันของบอร์ดทั้ง 11 คน และใช้บุคลากรของสำนักงาน กสทช. ซึ่งมีเลขาธิการ กสทช. เป็นผู้ดูแลในการสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจ ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ในวันนี้คลื่นความถี่และการประกอบกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมของประเทศไทย ได้เข้าสู่ระบบการกำกับดูแลโดย กสทช. อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและก่อให้เกิดการแข่งขันโดยเสรีและอย่างเป็นธรรม

องค์กรกำกับดูแลด้านการสื่อสารของประเทศไทยเป็นองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ องค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ.2553 อันเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นให้เป็นไปตามมาตรา 47 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่บัญญัติว่า "คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และโทรคมนาคม เป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติ เพื่อประโยชน์ สาธารณะให้มีองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระองค์กรหนึ่งทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ตามวรรคหนึ่งและกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” องค์กรมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการจัดสรรคลื่นความถี่ และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชน โดยมีสำนักงานเป็นหน่วยงานธุรการ มีสายงานหลัก 6 สายงาน อันได้แก่ 1. สายงานกิจการภูมิภาค เป็นสายงานที่ปฏิบัติงานและดูแลวางแผน อำนวยการ ประสานงานเกี่ยวกับองค์กรที่อยู่ในส่วนภูมิภาคและเขต รวมถึงการตรวจสอบการใช้คลื่นความถี่ตามแนวภูมิภาค ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 2. สายงานบริหารองค์กร เป็นสายงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสนับสนุนการบริหารงาน บุคลากรข้อมูล ข่าวสาร และดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของการบริหารงานภายในองค์กร ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 3. สายงานยุทธศาสตร์และกิจการองค์กร เป็นสายงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนยุทธศาสตร์ ขององค์กร แผนปฏิบัติการประจำปี แผนงบประมาณรายจ่าย การบังคับคดี การเงินการคลัง รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 4. สายงานวิชาการเป็นสายงานมีเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ สนับสนุน ติดตาม และเสนอข้อแนะนำเชิงวิชาการเกี่ยวกับ

ตลาดและการแข่งขันในกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม 5. สายงานโทรคมนาคม เป็นสายงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับคลื่นความถี่วิทยุ จัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการเงื่อนไข การอนุญาตในกิจการวิทยุคมนาคม พิจารณาจัดสรรและออกใบอนุญาตวิทยุคมนาคม กำกับดูแลการประกอบกิจการให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 6. สายงานกิจการกระจายเสียงและโทรทัศน์เป็นสายงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบ พิจารณาคูณลักษณะเกี่ยวกับกิจการกระจายเสียง และกิจการโทรทัศน์ กำหนดหลักเกณฑ์ กำหนดมาตรฐาน ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในแต่ละสายงานจะมีผู้ปฏิบัติงานที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ระดับ ตามหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ (1)

ผู้บริหารระดับกลาง (2) ผู้บริหารระดับต้น ทำหน้าที่ในการบริหารงานในแต่ละส่วนงานที่ได้รับผิดชอบ (3) พนักงานปฏิบัติการระดับสูง (4) พนักงานปฏิบัติการระดับกลาง (5) พนักงานปฏิบัติการระดับต้น ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา พนักงานสัญญาจ้างจะต่อสัญญาทุก 5 ปี เพื่อปรับเป็นพนักงานประจำ (6) ลูกจ้าง และ (7) บุคคลเพื่อช่วยปฏิบัติงาน ทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของแต่ละงานที่ตนรับผิดชอบ มีการต่อสัญญาจ้างในทุก 1 ปี

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรชั้นนำในระดับอาเซียนในการกำกับดูแลและพัฒนากิจการสื่อสารเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

องค์กร ทำหน้าที่สนับสนุนในการจัดสรรคลื่นความถี่การอนุญาต และการกำกับประกอบกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ กิจการวิทยุคมนาคม และกิจการโทรคมนาคมอย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใส และเป็นที่ยอมรับในระดับอาเซียน

ค่านิยมองค์กร (Values)

Navigating to International ก้าวไกลสู่สากล

Building Innovation สร้างสรรค์นวัตกรรม

Teamwork & Transparency ทำงานเป็นทีมและโปร่งใส

Consistent Professionalism เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ

อำนาจหน้าที่สำนักงาน กสทช.

1. รับผิดชอบในการรับและจ่ายเงินรายได้ของสำนักงาน กสทช.
2. จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงาน กสทช. เพื่อเสนอ กสทช. อนุมัติ โดยรายจ่ายประจำปีของสำนักงาน กสทช. ให้หมายความรวมถึงรายจ่ายใด ๆ อันเกี่ยวกับการ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของ กสทช. กสท. กทค. และสำนักงาน กสทช.
3. ตรวจสอบและติดตามการใช้คลื่นความถี่
4. รับและพิจารณาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้คลื่นความถี่ การประกอบกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปัญหาหรือเสนอความเห็นต่อ กสทช. เพื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ กสทช. กำหนด
5. ศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคลื่นความถี่ การใช้คลื่นความถี่ การประกอบ กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม
6. รับผิดชอบงานธุรการของ กสทช. กสท. กทค. และคณะกรรมการบริหารกองทุน
7. ปฏิบัติการอื่นตามที่ กสทช. กสท. และ กทค. มอบหมาย

โครงสร้าง สำนักงาน กสทช.



ภาพที่ 2.1 โครงสร้าง สำนักงาน กสทช.

ที่มา : <http://intranet.nbtc.go.th/>

โครงสร้าง สายงานกิจการภูมิภาค



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

(1) ด้านลักษณะของงาน

นุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เยาวลักษณ์ อธิพิพร (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาปริญญาตรีซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อายุงาน 1-5 ปี และรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท เมื่อศึกษาตัวแปรด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานของพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมากไปน้อยดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และค่าตอบแทน ตามลำดับ อีกทั้งเมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ เวลาในการทำงานคุณภาพงาน ค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน ตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.716

(2) ด้านความสำเร็จของงาน

ณัฐณี พลสัมฤทธิ์ (ม.ป.ป.) ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร(ส่วนกลาง) โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรของกลุ่มตัวอย่าง 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ นักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร(ส่วนกลาง) จำนวน 250 คน มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้หลักการของ Taro Yamane โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ สถิติ Correlation ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยประชากรของกลุ่ม

ตัวอย่าง พบว่า นักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร(ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านการยอมรับมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของ นักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร(ส่วนกลาง)

(3) ด้านความก้าวหน้าในงาน

สุธิมา เกิดสุข (2563) ศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยการค้นคว้า อีสุระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ นักวิจัย พนักงานสายงาน วิชาการและสายงาน สนับสนุน จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) และด้านเงินเดือน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของ กฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขส่วนบุคคล และความสุขในการทำงานความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ของ ปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาแนวทางของพนักงานระดับ ผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ เป็นการ วิจัยโดยใช้ผลสนวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงาน จำนวน 328 คน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจาก แบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและมีความสุขในการ ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการ ทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมี ความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จใน

งาน การเป็นที่ยอมรับ ก็มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เช่นกัน นั่นหมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (ม.ป.ป.) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท แพลท เนรา ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีเพศอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครอง ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ตามลำดับ

สรุปสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	นักวิชาการ						รวม
	เยาวลักษณ์ อธิธิพร (ม.ป.ป.)	นุรปาชียะห์ ภูนา (2562)	ณัฐนิ พล สัมฤทธิ์ (ม.ป.ป.)	สุธิมา เกิดสุข (2563)	พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563)	นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (ม.ป.ป.)	
1. ด้านลักษณะของงาน	✓	✓				✓	3
2. ด้านความสำเร็จของงาน		✓	✓	✓	✓	✓	5
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✓	✓		✓	5
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✓		✓	✓	✓	✓	5

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

2.4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง

(1) ด้านผู้บังคับบัญชา

กิริดา ศิลปะชัย และ ณัฐชา ชำรงโชติ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ Rho (p) เพื่อทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับรายได้ 20,501 บาทขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ประเภทตำแหน่งงานวิชาชีพ (ระดับ 4-7) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกันและสรุปผลการหาค่าตอบของคำถามสำหรับการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านนโยบาย และการบริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

(2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ณภัทร พรศิลป์กุล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยด้านการงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำมาเป็นอันดับแรก ส่วนบุคลากรที่มีเพศและสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ (ประเทศไทย) จำกัด

(3) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

อภิญา พาหา (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัยศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัยธนาคารกสิกรไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการ และสินเชื่อที่อยู่อาศัยธนาคารกสิกรไทย โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัยธนาคารกสิกรไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(4) ด้านความมั่นคงในงาน

ณภัทร พรศิลป์กุล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำมาเป็นอันดับแรก ส่วนบุคลากรที่มีเพศและสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ (ประเทศไทย) จำกัด

(5) ด้านความต้องการความปลอดภัย

ชญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิโดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ โดยปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยค้าจุน

ตัวแปร	นักวิชาการ				รวม
	กัรัตดา ศิลปะชัย และณัฐชา ธำรงโชติ (2561)	ณภัทร พรศิลปะ กุล (2557)	อภิญญา พาหา (ม.ป.ป.)	นางธัญญารัตน์ สาลิกา (2566)	
1. ด้าน ผู้บังคับบัญชา	✓	✓		✓	3
2. ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล		✓		✓	2
3. ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน		✓	✓	✓	3
4. ด้านความ มั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	4
5. ด้านความ ต้องการความ ปลอดภัย				✓	1

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

2.4.4 งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

(1) ด้านความรื่นรมย์ในงาน

ทรศวรรณ ขาวพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมากข้อ 2. ด้านความพึงพอใจในงาน พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

(2) ด้านความพึงพอใจในงาน

พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในชีวิต คือ การได้บรรลุเป้าหมายในชีวิตในด้านต่าง ๆ ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ อาทิเช่น ด้านการศึกษา การมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ความพึงพอใจในงาน คือ ความรักและศรัทธาในงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และอารมณ์ทางบวก กล่าวคือ ความกระตือรือร้น ความสนุกในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มี

อิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าส่วนอารมณ์ทางลบ เช่น ความเครียดหรือความหดหู่จากการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานขายปลีก ในธุรกิจห้างสรรพสินค้า ดังนั้นหากบริษัทต้องการที่จะสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจห้างสรรพสินค้าที่มีการขยายสาขาอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานขายปลีก โดยการส่งเสริมปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก เพื่อจูงใจและรักษาพนักงานขายปลีกให้ทำงานกับบริษัทต่อไป

(3) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

อรรัมภา ประสานชีพ (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่ نرمยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน "งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่ نرمยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่ نرمยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณจากสูตร Taro Yamane คือ บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ความริ่ نرمยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่ نرمยโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่ نرمยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่ نرمยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05"

สรุปสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	นักวิชาการ			รวม
	ทรรศวรรณ ชาวพราย (2560)	พิมสิริ โดกะคุณะ (2560)	อรรัมภา ประสานชีพ (2566)	
1. ด้านความริ่ نرمยในงาน	✓		✓	2
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	✓	✓	✓	3
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน		✓	✓	2

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

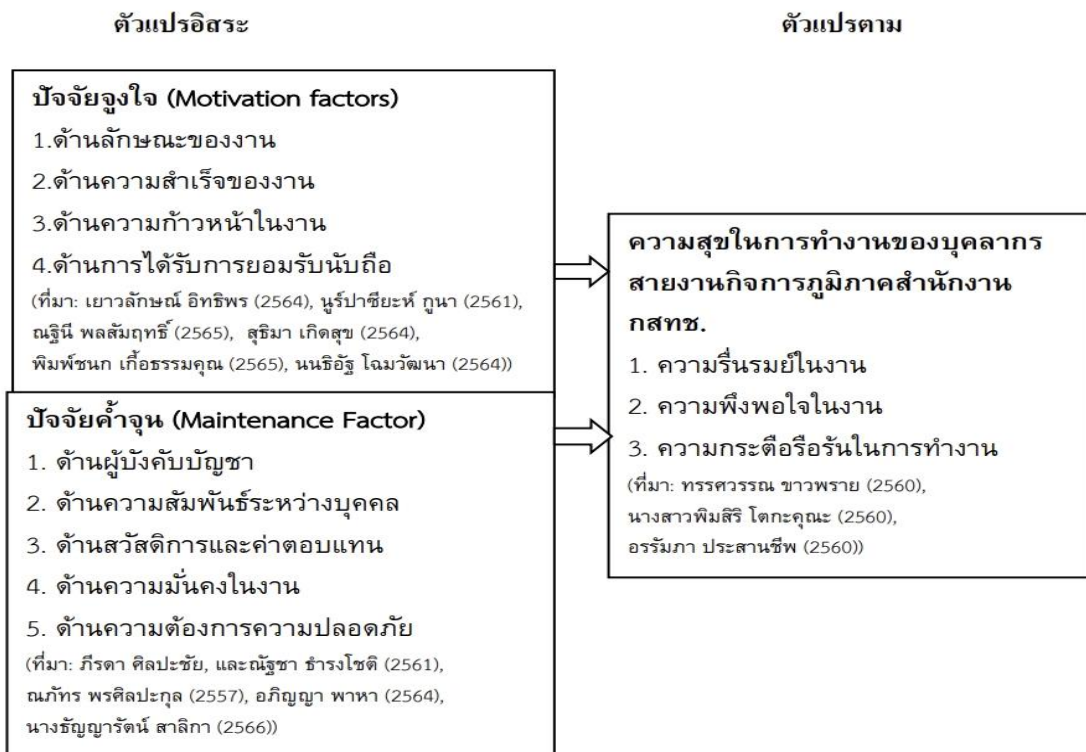
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษางานวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) มีกรอบแนวคิดการวิจัย รายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 ประชากรและตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและตัวอย่างไว้ ดังนี้

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. จำนวน 167 คน (อ้างอิงข้อมูลจากสำนักทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กสทช. เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2567) ดังตาราง 3.1

3.2.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่าง 95 % เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

	n	=	$N/(1 + Ne^2)$
โดยที่	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากร
	e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05
เมื่อ	N	เท่ากับ	167
	e	เท่ากับ	0.05

แทนค่าสูตร จะได้

$$n = 167 / (1 + (167 \times (0.05)^2))$$

$$n = 117.81 = 118$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 118 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการเก็บข้อมูลที่ 124 คน

จำนวนตัวอย่างในแต่ละสังกัด = $\frac{\text{จำนวนประชากรในแต่ละสังกัด} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรสายงานกิจการภูมิภาค

ลำดับ	รายชื่อสำนัก	จำนวนพนักงาน
1	สำนักกิจการภูมิภาค	30
2	สำนักงาน กสทช. ภาค 1	36
3	สำนักงาน กสทช. เขต 11 (สมุทรปราการ)	19
4	สำนักงาน กสทช. เขต 12 (จันทบุรี)	17
5	สำนักงาน กสทช. เขต 13 (สุพรรณบุรี)	15
6	สำนักงาน กสทช. เขต 14 (ปราจีนบุรี)	16
7	สำนักงาน กสทช. เขต 15 (พระนครศรีอยุธยา)	16
8	สำนักงาน กสทช. เขต 16 (ราชบุรี)	18
รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมด		167

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed - ended Questionnaire) และคำถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) ผ่าน Google Form โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางและ ปรับปรุงให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและเชื่อมั่น

3.3.2 แบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สังกัดสายงานกิจการภูมิภาค รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามประเภทแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบข้อความเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. จำนวน 20 ข้อ คือ

1. ด้านลักษณะของงาน มีคำถาม 5 ข้อ
2. ด้านความสำเร็จของงาน มีคำถาม 5 ข้อ
3. ด้านความก้าวหน้าของงาน มีคำถาม 5 ข้อ
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช จำนวน 24 ข้อ คือ

1. ด้านผู้บังคับบัญชา มีคำถาม 5 ข้อ
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีคำถาม 5 ข้อ
3. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีคำถาม 5 ข้อ
4. ด้านความมั่นคงในงาน มีคำถาม 5 ข้อ
5. ด้านความต้องการความปลอดภัย มีคำถาม 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. จำนวน 14 ข้อ คือ

1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน มีคำถาม 5 ข้อ
2. ด้านความพึงพอใจในงาน มีคำถาม 4 ข้อ
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นการวัดระดับความเห็นเป็น มาตรฐานประมาณค่า แบบ Rating Scale 4 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2546, น.162) ดังต่อไปนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	4
เห็นด้วยมาก	ให้	3
เห็นด้วยน้อย	ให้	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1

เกณฑ์การแปลผลและค่าเฉลี่ย

การแปลผลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความจากสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วน ที่เกี่ยวกับระดับปัจจัย
ใจที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
3.26 – 4.00	ระดับปัจจัยใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด
2.51 – 3.25	ระดับปัจจัยใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมาก
1.76 – 2.50	ระดับปัจจัยใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามน้อย
1.00 – 1.75	ระดับปัจจัยใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับระดับปัจจัย
ค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
3.26 – 4.00	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2.51 – 3.25	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก
1.76 – 2.50	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.75	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเกี่ยวกับระดับปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
3.26 – 4.00	ระดับปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2.51 – 3.25	ระดับปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
1.76 – 2.50	ระดับปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.75	ระดับปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือซึ่งใช้เป็นแบบสอบถาม โดยมีการดำเนินการหาความชัดเจนในเนื้อหาสาระ ถ้อยคำที่อยู่ในแบบสอบถาม เพื่อที่จะทำให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำเสนอเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบใหม่ ปรับปรุงแก้ไขจนแบบสอบถามมีความชัดเจนและเหมาะสม

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) โดยนำไปใช้กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าของความเชื่อมั่นซึ่งถือเป็นความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ซึ่งเป็นค่าความเชื่อในตามวิธีการครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามซึ่งสามารถยอมรับได้ในแต่ละตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระ 1) ด้านปัจจัยจูงใจ เท่ากับ .945 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน เท่ากับ .948 และตัวแปรตาม ด้านปัจจัยความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.978 ดังนั้น คำถามในแบบสอบถามจึงมีความน่าเชื่อถือ และได้ข้อคำถามที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตโดยยื่นต่อสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.) เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบ แบบสอบถาม

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้เครื่องมือ Google Form ส่งให้กับบุคลากร

3.5.3 เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 124 ชุดคิดเป็นร้อยละ 74.25 จากผู้ตอบทั้งหมด 146 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจากนั้นจะนำไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

3.6.1 ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับแปลงข้อมูลเป็นรหัสเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

(2) จากนั้นนำแบบสอบถามที่แปลงเป็นรหัสแล้วมาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่

ต้องการ โดยนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางการวิเคราะห์และนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3.6.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลในการพรรณนาประชากรที่ศึกษา และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติอ้างอิง ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน/สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การทดสอบที่ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในการหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค ของสำนักงาน กสทช. 2) วิเคราะห์ระดับการส่งผลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. และ 3) วิเคราะห์ระดับการส่งผลของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงาน กิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยแบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

4.3 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

4.4 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 124 คน จำแนกในรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	76	61.3
2. หญิง	46	37.1
3. ไม่ประสงค์จะระบุ	2	1.6
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และไม่ประสงค์จะระบุ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 25 ปี	1	0.8
2. 26 – 35 ปี	44	35.5
3. 36 – 45 ปี	48	38.7
4. 46 – 55 ปี	24	19.4
5. ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	7	5.6
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 อายุ 26-35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 อายุ 46-55 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

วุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	6.5
ปริญญาตรี	72	58.1
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	44	35.5
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1. ลูกจ้าง	28	22.6
2. พนักงานปฏิบัติการระดับต้น	30	24.2
3. พนักงานปฏิบัติการระดับกลาง	20	16.1
4. พนักงานปฏิบัติการระดับสูง	37	29.8
5. ตำแหน่งอื่น ๆ	9	7.3
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับสูง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 เป็นพนักงานปฏิบัติการระดับต้น จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 เป็นลูกจ้าง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 เป็นพนักงานปฏิบัติการระดับกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และระดับตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดสายงานกิจการภูมิภาค

สังกัดสายงานกิจการภูมิภาค	จำนวน	ร้อยละ
1. สำนักกิจการภูมิภาค (ภภ.)	17	13.7
2. สำนักงาน กสทช. ภาค 1	29	23.4
3. สำนักงาน กสทช. เขต 11	7	5.6
4. สำนักงาน กสทช. เขต 12	12	9.7
5. สำนักงาน กสทช. เขต 13	14	11.3
6. สำนักงาน กสทช. เขต 14	16	12.9
7. สำนักงาน กสทช. เขต 15	12	9.7
8. สำนักงาน กสทช. เขต 16	17	13.7
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นสังกัดสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ภาค 1 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 สำนักกิจการภูมิภาค (ภภ.) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 สำนักงาน กสทช. เขต 16 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 สำนักงาน กสทช. เขต 14 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 สำนักงาน กสทช. เขต 13 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 สำนักงาน กสทช. เขต 12 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 สำนักงาน กสทช. เขต 15 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และ สำนักงาน กสทช. เขต 11 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	12	9.7
2. 20,001 – 30,000 บาท	39	31.5
3. 31,001 – 40,000 บาท	26	21.0
4. 41,001 – 50,000 บาท	11	8.9
5. 50,001 บาทขึ้นไป	36	29.0
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 รายได้ต่อเดือน 31,001 – 40,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และรายได้ต่อเดือน 41,001 – 50,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในสำนักงาน กสทช.

ระยะเวลาการทำงานในสำนักงาน กสทช.	จำนวน	ร้อยละ
1. 0 - 3 ปี	36	29.0
2. 4 – 6 ปี	35	28.2
3. 7 – 9 ปี	9	7.3
4. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	44	35.5
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานในสำนักงาน กสทช. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ระยะเวลาการทำงานในสำนักงาน กสทช. 0 - 3 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ระยะเวลาการทำงานในสำนักงาน กสทช. 4 – 6 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และระยะเวลาการทำงานในสำนักงาน กสทช. 7 – 9 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

4.2 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านลักษณะของงาน	3.40	0.52	มากที่สุด
2. ด้านความสำเร็จของงาน	3.55	0.46	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าของงาน	3.14	0.70	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.28	0.61	มากที่สุด
รวม	3.34	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.49)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พบว่าด้านความสำเร็จของงาน มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และด้านด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.40$, และ 3.28) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าของงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.14$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.25	0.67	มาก
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.40	0.61	มากที่สุด
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน	3.36	0.69	มากที่สุด
4. ท่านมีโอกาสดแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.43	0.71	มากที่สุด
5. ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ	3.57	0.59	มากที่สุด
รวม	3.40	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พบว่าท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาท่านมีโอกาสดแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.43$) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.40$) และลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.25$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน	3.44	0.59	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้	3.50	0.58	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน	3.55	0.56	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.65	0.51	มากที่สุด
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.63	0.52	มากที่สุด
รวม	3.55	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.65) รองลงมาท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.63) ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.55) ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.50) ส่วนท่านสามารถกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.44) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความก้าวหน้าของงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.28	0.78	มากที่สุด
2. ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	2.78	0.96	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.19	0.78	มาก
4. ท่านเชื่อมั่นว่าจะได้รับการพิจารณาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร	3.23	0.83	มาก
5. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.22	0.82	มาก
รวม	3.14	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความก้าวหน้าของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.14, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.78) รองลงมาท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนา ศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.28) ท่านเชื่อมั่นว่าจะได้รับการพิจารณาให้มีตำแหน่งที่ สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.23) องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.22) ส่วนท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.19) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจุดใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.30	0.69	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.57	มากที่สุด
3. ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.24	0.78	มาก
4. ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่สำคัญขององค์กร	3.26	0.74	มากที่สุด
5. ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	3.24	0.70	มาก
รวม	3.28	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าสูงสุดมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.34$) รองลงมาท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$) ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่สำคัญขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.26$) ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.24$) ส่วนท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.24$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

4.3 ปัจจัยค่าจุดใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.41	0.66	มากที่สุด
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.55	0.48	มากที่สุด
3. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.45	0.59	มากที่สุด
4. ด้านความมั่นคงในงาน	3.54	0.50	มากที่สุด
5. ด้านความต้องการความปลอดภัย	2.93	0.84	มาก
รวม	3.39	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับปัจจัยปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความปลอดภัย มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$, 3.54 และ 3.45) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน ด้านผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	3.42	0.66	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.42	0.72	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.40	0.71	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด	3.39	0.71	มากที่สุด
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.43	0.72	มากที่สุด
รวม	3.41	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับปัจจัยปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.42$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.42$) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.40$) ส่วนผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.39$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.44	0.64	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ	3.48	0.55	มากที่สุด
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.60	มากที่สุด
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.57	มากที่สุด
5. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	3.70	0.49	มากที่สุด
รวม	3.55	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่าระดับปัจจัยปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$) ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.44$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ปัจจัยคำจูน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	3.48	0.63	มากที่สุด
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.40	0.66	มากที่สุด
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว	3.39	0.83	มากที่สุด
4. ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น	3.44	0.79	มากที่สุด
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.55	0.62	มากที่สุด
รวม	3.45	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับปัจจัยปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไป มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมาท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.44$) ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.40$) ส่วนท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.39$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี	3.66	0.52	มากที่สุด
2. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.69	0.48	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็น ธรรมและชัดเจน	3.48	0.62	มากที่สุด
4. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงาน โดยไม่เป็นธรรม	3.32	0.72	มากที่สุด
5. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง	3.55	0.60	มากที่สุด
รวม	3.54	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่าระดับปัจจัยปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาองค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.66$) ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$) องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.32$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความต้องการความปลอดภัย

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความต้องการความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ	3.41	0.70	มากที่สุด
2. องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน	2.62	1.12	มาก
3. องค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน	2.70	1.08	มาก
4. องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	2.99	0.89	มาก
รวม	2.93	0.84	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าระดับปัจจัยปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านความต้องการความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาองค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$) องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$) ส่วนองค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

4.4 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในภาพรวม

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.27	0.64	มากที่สุด
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.57	0.48	มากที่สุด
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.40	0.56	มากที่สุด
รวม	3.40	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาคือด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.40$) ด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.27$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในด้านความรื่นรมย์ในงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน	3.30	0.69	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกสบายใจ รวมทั้งรู้สึกปลอดภัยทั้งกายและใจ ขณะทำงาน	3.30	0.65	มากที่สุด
3. ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุขไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ ขณะทำงาน	3.28	0.72	มากที่สุด
4. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	3.31	0.72	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา	3.18	0.80	มาก
รวม	3.27	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.64)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมาท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$) ท่านรู้สึกสบายใจ รวมทั้งรู้สึกปลอดภัยทั้งกายและใจขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$) ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุขไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ ขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.28$) ส่วนท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.18$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการ ภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในด้านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความสุขต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.38	0.67	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.67	0.51	มากที่สุด
3. ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	3.68	0.50	มากที่สุด
4. ท่านมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	3.57	0.56	มากที่สุด
รวม	3.57	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.48)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.67$) ท่านมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนท่านมีความสุขต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.38$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการ ภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกอยากทำงานทุกวัน	3.33	0.67	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาขณะทำงาน	3.29	0.71	มากที่สุด
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว รวดเร็ว	3.45	0.59	มากที่สุด
4. ท่านมีความกระตือรือร้นเปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจ	3.47	0.60	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	3.46	0.66	มากที่สุด
รวม	3.40	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.22 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคสำนักงาน กสทช. ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.47) รองลงมาท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.46) ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.45) ท่านรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.33) ส่วนท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.29) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

สมมติฐานการศึกษาวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis- Enter) ระหว่างปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.651	.259		2.513	.013
ด้านลักษณะของงาน	.287	.093	.288	3.100	.002*
ด้านความสำเร็จของงาน	.238	.103	.209	2.315	.022*
ด้านความก้าวหน้าของงาน	.133	.080	.180	1.664	.099
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.156	.098	.184	1.599	.113

R = 0.738 , R Square = 0.544 , Adjuster R Square =.529
 Std. Error of the Estimate = 0.35801, Durbin-Watson = 2.357, F = 35.489, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว โดยพบว่ามีคะแนนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน (Bata.288) และด้านความสำเร็จของงาน (Bata.209) สามารถทำนายหรือพยากรณ์ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีตัวพยากรณ์ ทั้ง 2 ตัวแปร มีค่า (R) เท่ากับ .738 นอกจากนี้ค่า (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.544 หมายความว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้สามารถอธิบายความแปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ได้ร้อยละ 54.40 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .35801 สมการนี้มี

ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.357 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y=0.651 + 0.287(\text{ด้านลักษณะของงาน})+0.238 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z= 0.288(\text{ด้านลักษณะของงาน})+0.209 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน})$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยจุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จของงาน โดยด้านลักษณะของงานส่งผลมากกว่า ด้านความสำเร็จของงาน

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยจุดด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.238 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยจุดด้านความสำเร็จของงาน เพิ่มขึ้นจะทำให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. เพิ่มขึ้น 0.238 หน่วย โดยในสมการคงที่

ส่วนปัจจัยจุด ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

สมมติฐานการศึกษาวิจัย

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยค่าจูนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis- Enter) ระหว่างปัจจัยค่าจูน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.658	.275		2.392	.018
ด้านผู้บังคับบัญชา	.090	.066	.114	1.369	.174
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.329	.099	.304	3.333	.001*
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	-.017	.075	-.019	-.227	.821
ด้านความมั่นคงในงาน	.246	.102	.233	2.409	.018*
ด้านความต้องการความปลอดภัย	.157	.049	.255	3.199	.002*

R = 0.719 , R Square = 0.516 , Adjuster R Square = .496

Std. Error of the Estimate = 0.37029, Durbin-Watson = 2.248, F =25.189, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณปัจจัยทำนายส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว โดยพบว่ามิฉะนั้นมาตรฐานของปัจจัยทำนายด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Bata.304) ด้านความมั่นคงในงาน (Bata.233) และด้านความต้องการความปลอดภัย (Bata.255) สามารถทำนายหรือพยากรณ์ปัจจัยทำนาย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่า (R) เท่ากับ .719 นอกจากนี้ค่า (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.516 หมายความว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ได้ร้อยละ 51.60 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .37029 สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.248 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 0.658 + 0.329$ (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) $+ 0.246$ (ด้านความมั่นคงในงาน) $+ 0.157$ (ด้านความปลอดภัย)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.304$ (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) $+ 0.233$ (ด้านความมั่นคงในงาน) $+ 0.255$ (ด้านความต้องการความปลอดภัย)

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยทำนายที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลมากกว่า ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยทำนายด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.329 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยทำนายด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. เพิ่มขึ้น 0.329 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยทำนายด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.246 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยทำนายด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้นจะทำให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. เพิ่มขึ้น 0.246 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยคำจุนด้านความต้องการความปลอดภัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.157 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยคำจุนด้านความต้องการความปลอดภัยเพิ่มขึ้นจะทำให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. เพิ่มขึ้น 0.157 หน่วย โดยในสมการคงที่

ส่วนปัจจัยคำจุน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ไม่สามารถพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 124 คน โดยผู้ศึกษาได้สรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 ผลการวิเคราะห์

5.3 การอภิปรายผลการวิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 72 คน ร้อยละ 58.1 มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับสูง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 สังกัดสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ภาค 1 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 คน และมีระยะเวลาการทำงานในสำนักงาน กสทช.ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

5.1.2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พบว่าด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =3.55) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และด้านด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.40, และ3.28) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าของงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.14) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

5.1.3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงาน
กิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.55) รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และ
ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.54, 3.45 และ 3.41) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความต้องการความ
ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =2.39) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์

5.2.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงาน (Bata.288)
และด้านความสำเร็จของงาน (Bata.209) สามารถทำนายหรือพยากรณ์ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
(Bata.304) ด้านความมั่นคงในงาน (Bata.233) และด้านความต้องการความปลอดภัย (Bata.255) สามารถ
ทำนายหรือพยากรณ์ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.
ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค
สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)"
ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยจิตใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค
สำนักงาน กสทช.

พบว่าปัจจัยจิตใจในด้านลักษณะของงานและด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000) โดยมี
ค่า R เท่ากับ 0.738 และค่า R Square เท่ากับ 0.544 หมายความว่าปัจจัยจิตใจทั้งสองสามารถอธิบายความ
แปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 54.40 ซึ่งเป็นอัตราที่สูงและแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจน
ระหว่างปัจจัยจิตใจและมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงานและด้านความสำเร็จของงานมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อปัจจัยจิตใจในด้านเหล่านี้เพิ่มขึ้น
จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (นุรปาชียะห์ กูนา, 2561) ความสุขในการทำงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดย

ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (ณัฐินี พลสัมฤทธิ์, ม.ป.ป.) ที่ได้ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรส่วนกลาง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ สถิติ Correlation ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยประชากรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ด้านความ รับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านการยอมรับ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของ นักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร(ส่วนกลาง)

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และความต้องการความปลอดภัยส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000) โดยมีค่า R เท่ากับ 0.719 และค่า R Square เท่ากับ 0.516 หมายความว่าปัจจัยค้ำจุนทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 51.60 ซึ่งเป็นอัตราที่สูงและแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และความต้องการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อปัจจัยค้ำจุนทั้งสามด้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับ (ณภัทร พรศิลป์กุล, 2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำมาเป็นอันดับแรก ส่วนบุคลากรที่มีเพศและสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่าง กัน ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ลักษณะงานและความ รับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน การจ่ายเงินเดือน และสวัสดิการความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้าน สัมพันธภาพ และปัจจัยองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัทคาเนโบ (ประเทศไทย) จำกัด และ นางธัญญารัตน์ สาลิกา, 2566 เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้วิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยค่าจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค่าจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิโดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความ มั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

5.4 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. ในด้านลักษณะของงานและด้านความสำเร็จของงานมีค่าเป็นบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อปัจจัยจูงใจในด้านเหล่านี้เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ควรกำหนดลักษณะของงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะจะเป็นการส่งเสริมบุคลากรให้ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และความต้องการความปลอดภัยมีค่าเป็นบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อปัจจัยค่าจุนทั้งสามด้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ควรจัดฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค่าจุน เช่น การฝึกอบรมด้านการจัดการงาน การเสริมสร้างความมั่นคงในงาน และการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาและเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช. เท่านั้น ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงในบริบทนี้ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายงานวิจัยไปยังหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เพื่อเปรียบเทียบและหาความแตกต่างหรือความคล้ายคลึงของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของพนักงาน สายอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น สายงานโทรคมนาคม เพื่อให้ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาของพนักงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank.
<http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2010/9975>
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. BU RESEARCH.
<http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/2222>
- ชนิดา วงศ์บุญ. (2554). *ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่* [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. CMU Intellectual Repository.
<http://cmuir.cmu.ac.th/jspui/handle/6653943832/10147>
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอประชุมกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Srinakharinwirot University Institutional Repository.
<https://ir.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/2100>
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตตรา. (2550). *สำรวจสุขภาพคนไทยปี 2550. สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ณัฐินี พลสัมฤทธิ์. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร (ส่วนกลาง)*. M.B.A. for Modern Managers.
<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mmm25/6314131093.pdf>
- ณภัทร พรศิลป์กุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด* [การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทรรศวรรณ ขาวพราย. (2560). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์. วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์, 1(1), 111-124.*
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ* (การวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นนธิรัฐ โฉมวัฒนา. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด*. M.B.A. for Modern Managers.
<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114152113.pdf>.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12341>
- ปรางทิพย์ อภิชาชาญ. (2558). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. CMU Intellectual Repository. <http://cmuir.cmu.ac.th/jspui/handle/6653943832/39355>
- ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ. (2560). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปัทมาพร ท่อชู. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. INDUSTRIAL TECHNOLOGY REVIEW. <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>.
- พิชยดณย์ ชายมะ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/18008>
- พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ]. Huachiew Chalermprakiet University. <https://has.hcu.ac.th/jspui/handle/123456789/275>
- พิมพ์สิริ โดกคะคุณะ. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภริดา ศิลปะชัย, และ ณัฐชา ชำรงโชติ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 1(2-3). 217-235. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ISSC/article/view/207236>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เยาวลักษณ์ อธิพร. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน)*. M.B.A. for Modern Managers.
<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/ml10/6114962100.pdf>.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ [ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลใน จังหวัดบึงกาฬ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (ม.ป.ป.). *ความสุขในการทำงาน*. OK NATION.
<http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry-2>.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลตา บุญยธีรณะ, และวรรณภา อารี. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุธิมา เกิดสุข. (2563). *ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]*. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/4098>
- สุภัทรา เพ็ญโกสกา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย]*. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
<https://searchlib.utcc.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=263761>
- อรรัมภา ประสานชีพ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่ม ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน*. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), Article No. 86.
- อภิญา พาหา. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย*. M.B.A. for Modern Managers.
<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154629.pdf>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร, และ ธัญชนก วิจิตร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา: บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 5(1), 1-11. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JLASI/article/view/249053>
- เอกลักษณ์ ตั้งสังขระมย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความหวังในการทำงาน ความสุขในการทำงานกับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง [งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU DIGITAL COLLECTIONS. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:99726
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), pp. 542-575.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the Public Service: The Quest for Effective Performance*. McGraw-Hill.
- Kjerulf, A. (2007). *Happy Hour is 9 to 5*. The Chief Happiness Officer Blog. <https://positivesharing.com/happyhouris9to5/>
- Makikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective wellbeing: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work & Stress*, 21(3), 197-219.
- Vicker. (2008). *The Happiness Factor*. <http://www.amanet.org>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63(3), 193-210.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). Harper and Row.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์



ที่ รป.ม.04011(1)/พิเศษ

15 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์
เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
เอกสารแนบ QR Code และลิงค์แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์

ด้วย นางสาววันดี สุดสวาท นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน สายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.)” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ ผ่าน Google Form ด้วยลิงค์หรือ QR Code ให้กับ สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงวิชาการตามหัวข้อข้างต้น ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลย์พร รัตนเศรษฐ์)

คณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

ผู้เก็บข้อมูล นางสาววันดี สุดสวาท

โทรศัพท์มือถือ 840022982 หรืออีเมล 65230065@dpu.ac.th



แบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับและไม่มีการเผยแพร่ต่อท่านแต่อย่างใด ทั้งนี้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามนี้มีความสำคัญต่อความน่าเชื่อถือ และความเที่ยงตรงของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามความจริงมากที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วยดี จึงขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ติดต่อโดยตรง นางสาววันดี สุตสวาท สำนักงาน กสทช. ภาค 1 ส่วนอำนวยการโทรศัพท์มือถือ 0840022982
หรืออีเมล 65230065@dpu.ac.th

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() 1. ชาย () 2. หญิง () 3. ไม่ประสงค์จะระบุ

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี () 2. 26 – 35 ปี
() 3. 36 – 45 ปี () 4. 46 – 55 ปี
() 5. 56 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. ระดับตำแหน่ง

- () 1. ลูกจ้าง () 2. พนักงานปฏิบัติการระดับต้น
() 3. พนักงานปฏิบัติการระดับกลาง () 4. พนักงานปฏิบัติการระดับสูง
() 5. ตำแหน่งอื่นๆ

5. สังกัดสายงานกิจการภูมิภาค

- () 1. สำนักงานกิจการภูมิภาค (กภ.) () 2. สำนักงาน กสทช. ภาค 1
() 3. สำนักงาน กสทช. เขต 11 () 4. สำนักงาน กสทช. เขต 12
() 5. สำนักงาน กสทช. เขต 13 () 6. สำนักงาน กสทช. เขต 14
() 7. สำนักงาน กสทช. เขต 15 () 8. สำนักงาน กสทช. เขต 16

6. รายได้ต่อเดือน

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท () 2. 20,001 – 30,000 บาท
() 3. 30,001 – 40,000 บาท () 4. 40,001 – 50,000 บาท
() 5. 50,001 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- () 1. 0 - 3 ปี () 2. 4 - 6 ปี
() 3. 7 - 9 ปี () 4. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการ
ภูมิภาค สำนักงาน กสทช.**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 4 | หมายถึง | พึงพอใจมากที่สุด |
| 3 | หมายถึง | พึงพอใจมาก |
| 2 | หมายถึง | พึงพอใจน้อย |
| 1 | หมายถึง | พึงพอใจน้อยที่สุด |

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงาน				
1. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน				
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน				
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน				
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				
5. ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ				
ด้านความสำเร็จของงาน				
6. ท่านสามารถกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน				
7. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้				
8. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน				
9. ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย				
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้				

ปัจจัยจูงใจ (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าของงาน				
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ				
12. ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น				
13. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น				
14. ท่านเชื่อมั่นว่าจะได้รับการพิจารณาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร				
15. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม				
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
16. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา				
17. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน				
18. ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ				
19. ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่สำคัญขององค์กร				
20. ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงาน กสทช.

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
ด้านผู้บังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน				
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน				
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี				
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด				
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล				
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
6. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา				
7. ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ				
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน				
9. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน				
10. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส				
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน				
11. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์				
12. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ				
13. ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว				
14. ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น				
15. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไป				

ปัจจัยคำจูน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงในงาน				
16. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี				
17. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน				
18. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน				
19. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม				
20. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง				
ด้านความต้องการความปลอดภัย				
21. องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ				
22. องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน				
23. องค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน				
24. องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ				

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค

สำนักงาน กสทช.

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความ หรือทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านเลือกตามความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
ด้านความรื่นรมย์ในงาน				
1. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน				
2. ท่านรู้สึกสบายใจ รวมทั้งรู้สึกปลอดภัยทั้งกายและใจ ขณะทำงาน				
3. ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุขไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ ขณะทำงาน				
4. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน				
5. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา				
ด้านความพึงพอใจในงาน				
6. ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย				
7. ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ				
8. ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ				
9. ท่านมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน				
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน				
11. ท่านรู้สึกอยากทำงานทุกวัน				
12. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาขณะทำงาน				
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว รวดเร็ว				
14. ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจ				
15. ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน				

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการให้ข้อมูลกรอกแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

1. ภาพรวมแบบสอบถามทั้งฉบับ

Scale: ALL VARIABLES ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาค

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	58

2. ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยจูงใจ

Scale: ALL VARIABLES ระดับปัจจัยจูงใจ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	20

3. ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยค้ำจุน

Scale: ALL VARIABLES ปัจจัยค้ำจุน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	24

4. ตัวแปรตาม: ปัจจัยความสุขในการทำงาน

Scale: ALL VARIABLES ความสุขในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	14

ภาคผนวก ง

หนังสือตอบรับการนำเสนอบทความวิจัย



มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
110/1-4 ถนนประชาชื่น หลักสี่
กรุงเทพฯ ๑ 10210

ที่ ผวจ.0501(1)/5084

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ตอบรับการนำเสนอบทความวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 19 และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ครั้งที่ 8 โดยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

เรียน คุณวันดี สุตสาหา และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายงานกิจการภูมิภาคสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)” เพื่อนำเสนอในรูปแบบ ONLINE ในการประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ครั้งที่ 19 และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ครั้งที่ 8 ในวันที่ 12 กรกฎาคม 2567 ณ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต แล้ว นั้น

คณะกรรมการการจัดประชุมวิชาการ ขอตอบรับการนำเสนอบทความวิจัยดังกล่าว ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ท่านจะได้รับกำหนดการนำเสนอและหรือลิงก์เข้าร่วมการประชุมออนไลน์ทางอีเมลที่ได้ลงทะเบียนไว้ก่อนวันประชุมวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณท่านที่เข้าร่วมการประชุมมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิลา เตียงสูงเนิน)
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัย

ศูนย์วิจัย พัฒนา และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

โทรศัพท์ 02-9547300 ต่อ 152,431,633

e-mail : rdiconference@dpu.ac.th

Website: <https://www.dpu.ac.th/conference>

