

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา  
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
Factors affecting happiness at work : A case study for Supporting Staff of  
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University**

กิตติยา วรรณวิจิตร

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและแรงจูงใจส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 189 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ F-test (One-Way Anova) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี เป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานแม่บ้าน/คนสวน/คนขับรถ 2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมมีค่าระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ การสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบ 4) ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า เพศ และอายุ ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร อัตราค่าตอบแทนต่อเดือนตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข , ปัจจัยจูงใจ , ความสุขในการทำงาน

## ABSTRACT

This research aims to study the motivation that makes personnel work happily and personal motivation that affects the happiness at work of academic support personnel at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The population used in the research is academic support personnel. Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, 189 people, using a questionnaire to collect data. Statistics used include using Independent Samples t-test and F-test (One-Way Anova) statistics. In the case where differences were found in each group, the differences in each group were analyzed and compared in pairs using LSD (Least Significant Difference). The results of the research found that 1) Most respondents are female. Age between 31-40 years, single status have a bachelor's degree The period of operation is between 5-10 years. They are university employees. There is a monthly remuneration rate of 10,001 – 20,000 baht. And most of them have the job position of housekeeper/gardener/driver. 2) Opinions on motivating factors that affect happiness at work Overall, there is a high level of value in order of Achievement Responsibility Work Itself Recognition Advancement 3) Opinions on happiness at work Overall it is at a high level in order of Positive Effect Work Satisfaction Life Satisfaction Negative Effect 4) The results of the hypothesis test found that different genders and ages had no difference in happiness at work, and status and educational level. Period of work Personnel type Monthly compensation rate for job position Different people have different happiness in working.

**Keywords :** Factors affecting happiness, Motivating factors, Happiness at work

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก การแข่งขันทางสังคมมากขึ้น เกิดแรงกดดันทั้งจากตัวเองและคนรอบข้าง มนุษย์ใช้ชีวิตอย่างรวดเร็วไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลง ทำให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้น้อยลง สัมผัสธรรมชาติรอบตัวได้น้อยลง มีเวลาให้ตัวเองและครอบครัวได้น้อยลง แต่

ในทางกลับกันกับให้เวลากับงานมากขึ้น คนกระหายความสำเร็จมากขึ้น ทำให้เกิดความเครียด โดยเฉพาะความเครียดจากการทำงาน ถือว่าเป็นโรคยอดนิยมของคนวัยทำงานเนื่องจากต้องรับผิดชอบหลายอย่าง โดยความเครียดนั้นยังมีหลายระดับด้วยกัน คือ ความเครียดระดับปกติ ความเครียดในระดับภาวะซึมเศร้า และความเครียดในระดับหมดไฟอย่างรุนแรง (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560) จนเกิดเป็นโรคซึมเศร้า ซึ่งคนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป ป่วยเป็นโรคซึมเศร้าถึง 1.5 ล้านคน ส่งผลให้ 70 % เสียชีวิตก่อนวัยอันควร (กรมสุขภาพจิต, 2565) โดยเฉพาะกลุ่มคนที่เรียกว่า แซนวิชเจเนอเรชั่น (sandwich generation) คือคนวัยทำงานที่ต้องมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งส่วนตัวในเรื่องของการเงิน การงาน สุขภาพ แต่มากไปกว่านั้นก็คือการต้องดูแลรับผิดชอบภาระส่วนอื่นๆ ไปพร้อมกันด้วย เช่นการดูแลพ่อแม่ รวมถึงลูกเล็กหรือหลานๆ ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางประชากรและสภาวะทางสังคมที่ไม่เหมือนเดิม การมาถึงของวิกฤตโควิด-19 มีผลทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไป เมื่อบวกกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและภาระส่วนตัวที่ต้องแบกรับด้วยแล้ว ยิ่งทำให้เจเนอเรชั่นแซนวิชถูกบีบอัด ผิดกับความเครียด ความวิตกกังวลที่เพิ่มขึ้น การเข้ามาแก้ปัญหาของภาครัฐ การลงทุนสำหรับโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมที่ดี ซึ่งจะกลายเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สุด (พิธาภรณ์ วิฑูรต์, 2565)

ปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ“ความสุข”ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ เป็นเรื่องหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญ ในการดำเนินชีวิตนำไปสู่สังคมที่ร่วมสร้างองค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรให้ความสนใจ เห็นได้จากงานวิจัยสารพัดที่บ่งบอกว่า ความสุขส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข จะเห็นได้จากการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการสร้างภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง ระหว่างโครงการ “สร้าง เสริม สุข” มหาวิทยาลัยราชภัฏไปสู่สังคมสุขภาวะ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในวันที่ 19 ตุลาคม 2565 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อส่งเสริมให้เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสุขภาวะ โดยส่งเสริมสุขภาวะตามแนวทางความสุข 8 ประการ และแนวทางของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ในกลุ่มบุคลากร อาจารย์ นักศึกษาและชุมชนรอบข้าง 2) เพื่อพัฒนาและสร้างเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏสุขภาวะทั้ง 38 แห่ง ให้เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมงานสุขภาวะในระดับพื้นที่ 3) เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสุขภาวะ ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการถ่ายทอดและขยายผลงานสุขภาวะองค์กรสู่สังคมรอบข้าง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ดำเนินการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราชในเชิงลึก คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน และตำแหน่งงาน ปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) และความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ด้านความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ด้านอารมณ์ทางบวก (Positive Effect) ด้านอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผน และพัฒนาการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เมื่อบุคลากรมีความสุขมากขึ้นประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช ทำงานอย่างมีความสุข
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราชที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ- นครศรีธรรมราช จำนวน 373 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krijcie & Morgan, 1970 ) โดยการใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ทุกประเภทและตำแหน่งงาน ไปตามทุกๆคณะ สำนักงาน ส่วนงาน และกอง จนได้กลุ่มตัวอย่าง 189 ตัวอย่าง
2. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการกำหนดการวิจัย ดังนี้ 1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ

การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน และตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) 2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ด้านความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ด้านอารมณ์ทางบวก (Positive Effect) ด้านอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) 3) ระยะเวลาการศึกษา ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2566

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง และมีความพอใจที่อยากจะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการแสดงออกของอารมณ์ในด้านบวก มีความสนุกที่จะทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีความพอใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดความผูกพันกับงานและองค์กร

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) กล่าวว่า ความสุขมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน การทำงานที่ไม่มีความสุขอาจจะส่งผลออกมาในรูปของการเบื่องาน ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ แต่การจะมีความสุขในการทำงานได้นั้น จะต้องมีความรู้สึกรักในงานที่ทำก่อน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและมีความภูมิใจในงานที่ทำ

หญิง ตันอุดม (2556) กล่าวว่า ความรู้สึกด้านลบที่มากขึ้น ความสุขในการทำงานจะน้อยลง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานที่สำคัญคือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Manion 2003 (อ้างถึงในไพจิตร ไชยฤทธิ์, 2558) ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) คือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงาน ด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ทางบวก เกิดความสนุกสนาน มีการ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี เกิดความรักในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรสูง ซึ่งประกอบด้วยความสุข 4 ประการ

Diener ( อ้างถึงใน ไพจิตร ไชยฤทธิ์, 2558) องค์ประกอบของความสุขกล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคคลถึงการถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Warr (1990 อ้างถึงใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) ความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความตื่นมรย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจไม่มีมีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

Herzberg (อ้างถึงใน อำนวยชัย บุญศรี, 2556) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สุพาณี สังข์ทอง (2565) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวม 7 แห่ง จำนวน 358 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน การศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์ (2564) ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ทุกประเภทและตำแหน่งงาน ไปตามทุกๆ คณะและสำนักงาน ส่วนงาน และกอง จนได้กลุ่มตัวอย่าง 189 ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยนำข้อมูลที่ได้มากำหนด กรอบแนวคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาและนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการจัดทำ-แบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามโดยศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยและนำมา ปรับใช้เพื่อเชื่อมโยงทฤษฎี บริบทขององค์กรและการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นข้อคำถามชนิดแบบตรวจรายการ (Checklist) สอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานประเภทบุคลากร อัตรา ค่าตอบแทนต่อเดือน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานตามแนวคิดปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามแนวคิดความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การประเมินค่าดัชนีความ สอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับความมุ่งหมาย (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ทดสอบด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง ใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ชุดและนำโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS มา ใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอ นบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.946 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ใช้สถิติ Independent

Samples t-test และ F-test (One-Way Anova) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี เป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานแม่บ้าน/คนสวน/คนขับรถ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านการสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.72) ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.=0.75) ด้านการได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.=0.75) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.93) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านอารมณ์ทางบวก ซึ่งต่างกับด้านความพึงพอใจในงานเพียง 0.01 คือ ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.72) ตามมาด้วยด้านความพึงพอใจในชีวิต ค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D = 1.68 ) และอันดับสุดท้ายคือด้านอารมณ์ทางลบ ค่าเฉลี่ย 1.91 (S.D. = 1.03) ตามลำดับ

### อภิปรายผล

การค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี เป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานแม่บ้าน/คนสวน/คนขับรถ สอดคล้องกับงานของ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา ที่ได้ศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน ที่ผู้สอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม (ประกอบด้วย การสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 สามารถแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1) การสำเร็จในการทำงาน (Achievement) โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 ทั้งนี้ปัจจัยด้านการสำเร็จในการทำงานที่ได้ทำการศึกษามาพบว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถทันเวลา แก้ปัญหางานที่เกิดขึ้นได้ จึงมีโอกาสดูแลความสามารถมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันหลุฑา ชมภูษ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 ทั้งนี้ปัจจัยการได้รับการยอมรับที่ได้ทำการศึกษามาพบว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความสามารถและผลงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงไว้วางใจมอบหมายงานใหม่ๆ ให้กับบุคลากร สอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก

3) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 สอดคล้องกับ มลนิชา จันทรเปรม (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด พบว่าด้านลักษณะงาน และหลักการประเมินผลการทำงานที่มีความชัดเจนทำให้พนักงานสามารถเข้าใจลักษณะงานของตนเองรวมถึงมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบและตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1991) ที่ได้นำเสนอว่าถ้าหากคนงานได้รับการตอบสนองความต้องการย้อมที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรนำมาซึ่งความขยันและอุทิศตนเพื่อการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่สูงทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.23 สอดคล้องกับ กรกช วนกรกุล และวรางคนางค์ สกุลวงศ์ ลี หยาน (2561) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กกับ

ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 สอดคล้องกับ สุพาณี สังข์ทอง (2565, หน้า 107) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก พลังผลักดันจากภายใน

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 สอดคล้องกับ ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์ (2564, หน้า 156) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านอารมณ์ทางบวก สามารถแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านอารมณ์ทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 สอดคล้องกับ จุฑามาศ เสถียรพันธ์ (2559) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าความรู้สึกทางบวกสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคลากรองค์กรได้ โดยผู้ที่มีอารมณ์ทางบวกมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปกป้ององค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความสุข

2) ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.14 สอดคล้องกับ วิภาวรรณ เส็งสาย (2561) พบว่าด้านความพึงพอใจในงาน รู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้ ไม่เคยคิดจะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานและทำงานด้วยความสุขสบายทั้งกายและใจ

3) ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 สอดคล้องกับ วิภาวรรณ เส็งสาย (2561) พบว่าด้านความพึงพอใจในชีวิต งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทาย รู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ และคิดว่างานที่ทำ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต จุฑามาศ เสถียรพันธ์ (2559) กล่าวว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มว่าเขาจะมีความพึงพอใจในงานด้วยเช่นเดียวกัน

4) ด้านอารมณ์ทางลบ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 1.91 ทั้งนี้ความสุขด้านอารมณ์ทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับหญิง ต้นอุดม (2556) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านอารมณ์ทางลบ

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

5.2.4.1 จากสมมติฐานจะเห็นได้ว่า เพศ และอายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน ตำแหน่งงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มลนิชา จันทรเปรม (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการทำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านการสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ และโดยรวมแล้วบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีความสุขในการทำงานในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในงานเพียง ตามมาด้วยด้านความพึงพอใจในชีวิต และอันดับสุดท้ายคือด้านอารมณ์ทางลบ ซึ่งเป็นผลดีต่อการทำงาน แต่หากในอนาคตมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในระดับที่มากขึ้น ก็จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนาแบบสอบถามให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

2. ผู้ทำแบบสอบถามไม่อ่านข้อคำถามให้ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องช่วยอ่านและอธิบาย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะสื่อสาร

### เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2565). เปิดสถิติ โรคซึมเศร้ากับสังคมไทย ภัยเงียบทางอารมณ์ของคนยุคใหม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2566, จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31459>.
- กรกช วนกรกุล และวรางคนางค์ สุกุลวงศ์ ลี หยาน.(2561).ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย.วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีที่ 38 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2561,หน้า 47 (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ,หน้า 47.
- จุฑามาศ เสถียรพันธ์. (2559). การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะศึกษาศาสตร์.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา.(2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความบ่งาน และความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะทรัพยากรมนุษย์.
- ณัฐธิดา หล่อประดิษฐ์. (2564). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ รัฐ-ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, คณะวิทยาการจัดการ.
- นรีนาถ กาญจนเจตน์. (2560). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา กรมหมอนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะสถิติประยุกต์.
- พรวิทย์ ชยวานิช. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี.
- ไพจิตร ไชยฤทธิ์. (2558).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.(วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,คณะพยาบาลศาสตร์.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ.วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), หน้า 593.