

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่

**Motivation affects the happiness in work performance of support staff at Prince  
of Songkla University, Hat Yai Campus.**

ธนกร โมรา<sup>1</sup>จรีพร ศรีทอง<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ 2. เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่โดยมีสมมติฐานในการวิจัยคือ 1. พนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประชากรที่คือพนักงานฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองค่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งทั่วไปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ,อายุ, ระดับการศึกษา,สถานภาพ, ตำแหน่งงาน แตกต่างกันแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55 ปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 และปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50 ในทิศทางเดียวกัน

---

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสุข

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมลล์: [6524104412@rumail.ru.ac.th](mailto:6524104412@rumail.ru.ac.th)

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันมีการแข่งขันสูงทางธุรกิจของเอกชน และภาครัฐ ส่งผลต่อบุคลากรขององค์กร ต้องปรับตัวเพื่อสนองตอบนโยบายการแข่งขัน ทำงานภายใต้แรงกดดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อเป้าหมายสูงสุดของชีวิต คือการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การมีชื่อเสียง เงินทอง ฐานะความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี ผู้คนจำนวนมากจึงทุ่มเทการทำงาน เวลาในแต่ละวันของคนเท่ากัน บางคนให้ความสำคัญกับงานเป็นหลักจนทำให้ชีวิตขาดสมดุล ทำให้เกิดปัญหาตามมาคือ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว และกลายเป็นปัญหาของสังคม ในความเป็นจริงคนเราสามารถให้ความสำคัญกับทุกอย่างได้ด้วยการบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมในชีวิตด้วย Work-Life-Balance ซึ่งหมายถึงการใช้ชีวิตสมดุลทั้งด้านการงานและการใช้ชีวิต หากมีชีวิตสมดุลปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น สุขภาพ ปัญหาด้านจิตใจ ปัญหาด้านอารมณ์ ปัญหาด้านศีลธรรม ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านครอบครัว จดลดลง และจะเกิดความสุขในชีวิตมากขึ้น ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงสนใจการจะศึกษาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ส่งผลต่อความสุขและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 8,003 คน (ฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่, 2565 จำนวนประชากรโดยใช้สูตร ( Taro Yamane, 1973 ) ได้กลุ่มตัวอย่าง 381 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 400 คน

## 2.ขอบเขตด้านพื้นที่

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

## 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรต้น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยแรงจูงใจ มี 5 ด้านได้แก่ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย 4 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านความมั่นคงในงาน และตัวแปรตามคือความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ มี 5 ด้านได้แก่ด้านมีสุขภาพดี ด้านมีน้ำใจดี ด้านมีอารมณ์ดี ด้านมีศีลธรรมดี และด้านมีการเงินดี

## 4.ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาศึกษา ตั้งแต่ เดือน สิงหาคม ถึง พฤศจิกายน 2566

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two factor theory 1959) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ 1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของคนที่มียุทธผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) และ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้งานเกิดความไม่พึงพอใจ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

แนวคิด Happy 8 ความสุขแปดประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในการใช้ชีวิต การใช้ชีวิตของมนุษย์แยกได้เป็นสามส่วน คือ ส่วนตัว ครอบครัว และสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมนุษย์มีโลกสามใบ คือโลกส่วนตัว โลกครอบครัวและโลกของสังคมนั่นเอง ซึ่งความสุขของโลกทั้งสามใบนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยการจัดการการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ใกล้ตะวัน ศรีสีทอง(2560). ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ผลการทดสอบสมมติฐานระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า เพศมีค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ระดับ การศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.157 และอายุการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่าค่า นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ประเภทตำแหน่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่าค่า นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่าประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นุรปาชียะห์ กุณา.(2562.)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) มิติที่ 5 ด้านมีครอบครัวมีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 8.380) รองลงมาคือความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20 ) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพดี มีค่าระดับความสุขต่อกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

ศิริรัตน์ ประสารพันธ์.(2560).ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์จังหวัด วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้แก่ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test (Independent Variables) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA:F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1)แรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2)ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้/ เดือน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3)ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานเทศบาลตำบล ควรมีงบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ

### วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดการวิจัยตัวแปรเพื่อทำเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed End) แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเป็นคำถามปลายปิด (Closed-End Question) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ย ต่อเดือนสถานภาพ ตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย เป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed-End Question) จำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจมี 5 ด้านคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยสุขอนามัย มี 4 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ความสุขมี 4 ด้าน คือ ด้านมีสุขภาพดี ด้านมีน้ำใจดี ด้านมีอารมณ์ดี ด้านมีศีลธรรมดี ด้านมีการเงินดี รวมแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ทั้งหมดเป็น 13 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยวิธี Try out การเก็บตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของคอนบรัค (Conbach's Alpha Coefficient) ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบได้ค่าแอลฟารวมทุกด้านเท่ากับ .91 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนมีความน่าเชื่อถือจึงได้นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ด้วยกูเกิ้ลฟอร์มจำนวน 200 ชุด และเก็บตัวอย่างจากพื้นที่จริง 200 ชุด เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามครบทั้ง 400 ชุดแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่า ร้อยและ และค่าความถี่
2. ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่า t ด้วยสถิติ Independent t-test(t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยสถิติ One Way Anova(f-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และหากพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95 เปอร์เซ็นต์
4. ทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (r) หรือ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## ผลการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 รายพบว่า พนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ในภาพรวมเป็นเพศหญิงจำนวน 272 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.00 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.00 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 259 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 230 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.50 สถานภาพโสด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 ตำแหน่งทั่วไป จำนวน 345 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.25

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยสุขอนามัย โดยปัจจัยสุขอนามัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และปัจจัยแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รายได้พบว่า ส่วนของปัจจัยแรงจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และส่วนของปัจจัยสุขอนามัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความมั่นคงในงาน

3. ผลการวิเคราะห์ด้านความสุขของพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 3 ด้านมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ด้านมีครอบครัวดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมาด้านมีอารมณ์ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ด้านมีศีลธรรมดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านมีน้ำใจดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และมี 1 ด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือด้านมีการเงินดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	t-test/ F-test	Sig.	แปลความ
เพศ	-1.90	0.37	ไม่แตกต่าง
อายุ	1.94	0.12	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	1.20	0.30	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	4.85	<b>0.00*</b>	แตกต่าง
สถานภาพ	1.05	0.35	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	0.88	0.41	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในงานด้านอายุโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันในรายด้านแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน มี 1 ด้านที่แตกต่างกันคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าทางสถิติเท่ากับ 0.00 และรายด้านพบว่า 7 ด้านแตกต่างกันได้แก่ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน 2 ด้านไม่แตกต่างกันคือด้านความรับผิดชอบและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่

## ตารางที่ 2

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสุข	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะของงาน		0.34	0.00**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		0.41	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		0.46	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		0.49	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ		0.34	0.00**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		0.42	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		0.43	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว		0.44	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน		0.44	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสุข	r	Sig.(2-tailed)	ระดับ	ทิศทาง
ปัจจัยแรงจูงใจ		0.50	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยสุขอนามัย		0.51	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม		0.55	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ. \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณา 2 ปัจจัยคือปัจจัยแรงจูงใจกับปัจจัยสุขอนามัย พบว่าทั้งสองปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยสุขอนามัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 ปัจจัยแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50 ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาทั้งสองปัจจัยรวมกันโดยจำแนกรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดโดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ

### อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกล่ตะวัน ศรีสีทอง (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งผลการทดสอบพบว่าบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ไกล่ตะวัน ศรีสีทอง (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งผลการทดสอบพบว่าบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พัทธ์ธีรา เงินศรีสุข (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี



ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจต่างกัน บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อายุ ระดับการศึกษา แรงจูงใจงานการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่าแรงจูงใจทั้งสองปัจจัยคือปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ เมื่อพิจารณารวมกันทั้งสองปัจจัยพบว่าแรงจูงใจด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขมากที่สุดคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำสุดคือด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในตำแหน่งทั่วไปที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่สูงและยังมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับชุดมติฉันทน์ทวิวัฒนา (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งสิ้น 3 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และค่าตอบแทนและความรับผิดชอบ และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 11 ปัจจัยได้แก่ การบังคับบัญชา, นโยบาย และการบริหาร, สภาพการทำงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน, เงินเดือนและค่าตอบแทน, ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงาน, ความมั่นคง และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น ตามไปด้วยสอดคล้องกับ มนชนก ชูพรรคเจริญ.(2562).ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากในทิศทางเดียวกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ปัจจัยเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขใน



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขพนักงานฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในระดับปานกลาง และรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งองค์กรควรต้องพิจารณาเรื่องสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในทุกๆ ด้านเพิ่มขึ้นเพื่อความสุข ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขแล้ว ประโยชน์ด้านการทำงานก็จะเกิดขึ้นกับองค์กรอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายสนับสนุนทำให้รับทราบภาพรวมความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงบางส่วนเท่านั้น ครั้งต่อไปควรทำการศึกษามูลนิธิฯ ตำแหน่งแพทย์ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้านบุคลากรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- ใกล้ตะวัน ศรีสีทอง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์. งานนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
- จันทร์จิรา ศรีสว่าง. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ชุตินา จิรนนท์วัฒนา. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.
- ธารินทร์จันทร์จตุรงค์ และผู้แต่งคนอื่นๆ. (2561). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 8 (พิเศษ (ตุลาคม)), 80-91
- นางสาวนุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- นิรุช เจริญลอย. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานภาคพื้นดินในสายการบินไทยแอร์เอเชีย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด, บัณฑิตวิทยาลัย

- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง  
สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.
- พัทธ์ธีรา เงินสุข. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.  
วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนใน  
พื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. การจัดการ  
อุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- วัชระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร  
และสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก, คณะบริหารธุรกิจ
- วิไล พรมดาว. (2563). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. วารสารการศึกษา  
บัวบัณฑิต, 20 (4), 50
- ศิริรัตน์ ประสารพันธ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง  
กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส). แผนงานสุขภาวะชุมชน. (มปป.). *คู่มือมาสร้าง  
องค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. [doi.thaihealth.or.th/resourcecenter/sites/default/file  
/documents/khuumuemaasraangngkhraehngkhwaamsukhanetha.pdf](https://doi.org/10.1080/16841714.2017.1375811)