



แรงจูงใจและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

The Motivational and Job Characteristics That Influence the Happy Workplace of Support Personnel at Ubon Ratchathani Rajabhat University

ขะ เขม^{1*}, อนันต์ สุนทราเมธากุล², ฐิติพร อุ๋นใจ³

Khak Khem¹, Anan Suntramethakul², Thitiphon Unchai³

^{1*, 2, 3} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{1*, 2, 3} Master of Business Administration Degree in Management

Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding author; E-mail: khak.kg64@ubru.ac.th

Received 18 February 2026 Revised 18 June 2026

Accepted 25 June 2026 Available Online 30 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยดังกล่าวตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 262 คน ได้จากสูตรของ Yamane (1973) ที่ค่าคลาดเคลื่อน .05 และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และเชิงอนุมาน (t-test, One-Way ANOVA พร้อม Scheffé) รวมถึงการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงานส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ความรับผิดชอบ ความสำคัญของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน สถานะทางอาชีพ และผลสะท้อนกลับจากงานส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความรับรู้ปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อายุแตกต่างกันมีความรับรู้ความก้าวหน้าแตกต่างกัน สถานภาพแตกต่างกันมีความรับรู้สถานะทางอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอเชิงนโยบายเน้นการพัฒนากระบวนการป้อนกลับผลการดำเนินงานที่ชัดเจน การออกแบบงานให้มีคุณค่า การมอบอำนาจและเส้นทางความก้าวหน้าที่โปร่งใส การบริหารที่ยุติธรรม การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการยกย่องสถานะวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, แรงจูงใจในการทำงาน, คุณลักษณะของงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

 ABSTRACT

This quantitative research aimed to investigate motivational factors and job characteristics influencing the development of a happy workplace among support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University and to compare these factors according to personal characteristics. The sample consisted of 262 support staff members, determined using Yamane's formula (1973) with a margin of error of 0.05, and selected through stratified random sampling proportional to organizational units. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (t-test, One-Way ANOVA with Scheffé's post hoc test, and stepwise multiple regression analysis).

The findings revealed that

Motivational factors and job characteristics that significantly influenced the happy workplace of support staff at the 0.05 level included responsibility, task significance, policy and administration, advancement, relationship with supervisors, nature of work, professional status, and feedback from work.

Regarding comparisons based on personal factors, gender, education level, income, and job position did not significantly affect perceptions of motivational factors and job characteristics. However, age differences significantly affected perceptions of advancement, while marital status differences significantly affected perceptions of professional status at the 0.05 level.

Policy recommendations emphasize developing clear work feedback systems, designing meaningful jobs, delegating authority, establishing transparent career advancement paths, ensuring fair administration, strengthening relationships with supervisors, and recognizing professional status to sustainably promote a happy workplace organization.

Keywords: Motivational Factors, Job Characteristics, Happy Workplace, Support Staff

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โยธาธร อำนาจเจริญ และประเทศใกล้เคียง โดยจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาบัณฑิตถึงปริญญาดุษฎีบัณฑิต บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 5 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน (กองบริหารงานบุคคล, 2567) บุคลากรกลุ่มนี้ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นกำลังหลักในการดำเนินงาน กิจกรรม และโครงการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสัมพันธ์และการยอมรับระหว่างบุคลากรแต่ละประเภท ภาระงานที่แตกต่างกัน สวัสดิการที่ไม่เท่าเทียม ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีมาตรฐานแตกต่างกัน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ



สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด วิตกกังวล และขาดความสุขในการทำงาน ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ได้รับความสนใจมากขึ้นในแวดวงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่ต้องเผชิญแรงกดดันจากนโยบายการอุดมศึกษาและข้อจำกัดด้านทรัพยากร การสร้างองค์กรแห่งความสุขถือเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีผลต่อทั้งประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาวะของบุคลากร (Staw, 1986; De Giorgio et al., 2022) แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) และคุณลักษณะงาน (job characteristics) เป็นสองปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน งานวิจัยต่างประเทศชี้ว่า แรงจูงใจทั้งเชิงภายใน เช่น ความหมายของงาน ความภาคภูมิใจ และเชิงภายนอก เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ส่งผลโดยตรงต่อ work engagement และความผูกพันต่อองค์กร (Ahmad, Jasimuddin and Kee, 2018; Vigneshwar and Vyas, 2024) ส่วนคุณลักษณะของงานตามโมเดลของ Hackman and Oldham (1975) ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความชัดเจนในบทบาท ระดับอิสระ และผลสะท้อนกลับมีผลเชื่อมโยงกับความพึงพอใจและความสุขของบุคลากร (Oerlemans and Bakker, 2018; Ćulibrk et al., 2018) การศึกษาชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความสามารถและความเชี่ยวชาญ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงาน อันนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ เพิ่มผลผลิต ลดความเครียด และลดอุบัติเหตุจากการทำงาน (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, 2563; มนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่างานวิจัยที่ผ่านมามักมุ่งเน้นบุคลากรสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน ทั้งที่บุคลากรกลุ่มหลังมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Magnier-Watanabe et al., 2020; Pang and Lu, 2018) นอกจากนี้ยังพบช่องว่างที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ ขาดงานวิจัยที่มุ่งเน้นบุคลากรสายสนับสนุนโดยเฉพาะ แม้บุคลากรกลุ่มนี้มีลักษณะงานและแรงจูงใจแตกต่างจากสายวิชาการ งานวิจัยจำนวนมากแยกการศึกษาแรงจูงใจออกจากคุณลักษณะงาน ไม่ได้พิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ยังไม่เพียงพอที่จะอธิบายผลผ่านตัวแปรกลาง เช่น work engagement, perceived organization support หรือ sense of belonging รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างราชการ และข้อจำกัดด้านทรัพยากรของมหาวิทยาลัยภูมิภาคยังไม่ถูกศึกษาอย่างเป็นระบบ และงานส่วนใหญ่เป็น cross-sectional ไม่ได้ศึกษาระยะยาวหรือการเปรียบเทียบภายในหน่วยงาน

จากความสำคัญและช่องว่างดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ และเปรียบเทียบปัจจัยดังกล่าวตามลักษณะส่วนบุคคล เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยมาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข อันจะเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญต่อการออกแบบนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนความสุข ความผูกพัน และการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในระยะยาว (Caraballo-Arias, Milani and Feola, 2024; Nurmasari et al., 2024)



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 586 คน (ข้อมูล ณ มีนาคม 2567)

ตัวอย่าง

ตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวนจำนวน 262 คน ซึ่งคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) อย่างเป็นสัดส่วน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้มีกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (1959) แนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1975) และแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (ความสุข 9 ประการ) ของ สสส.

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยคุณลักษณะงาน

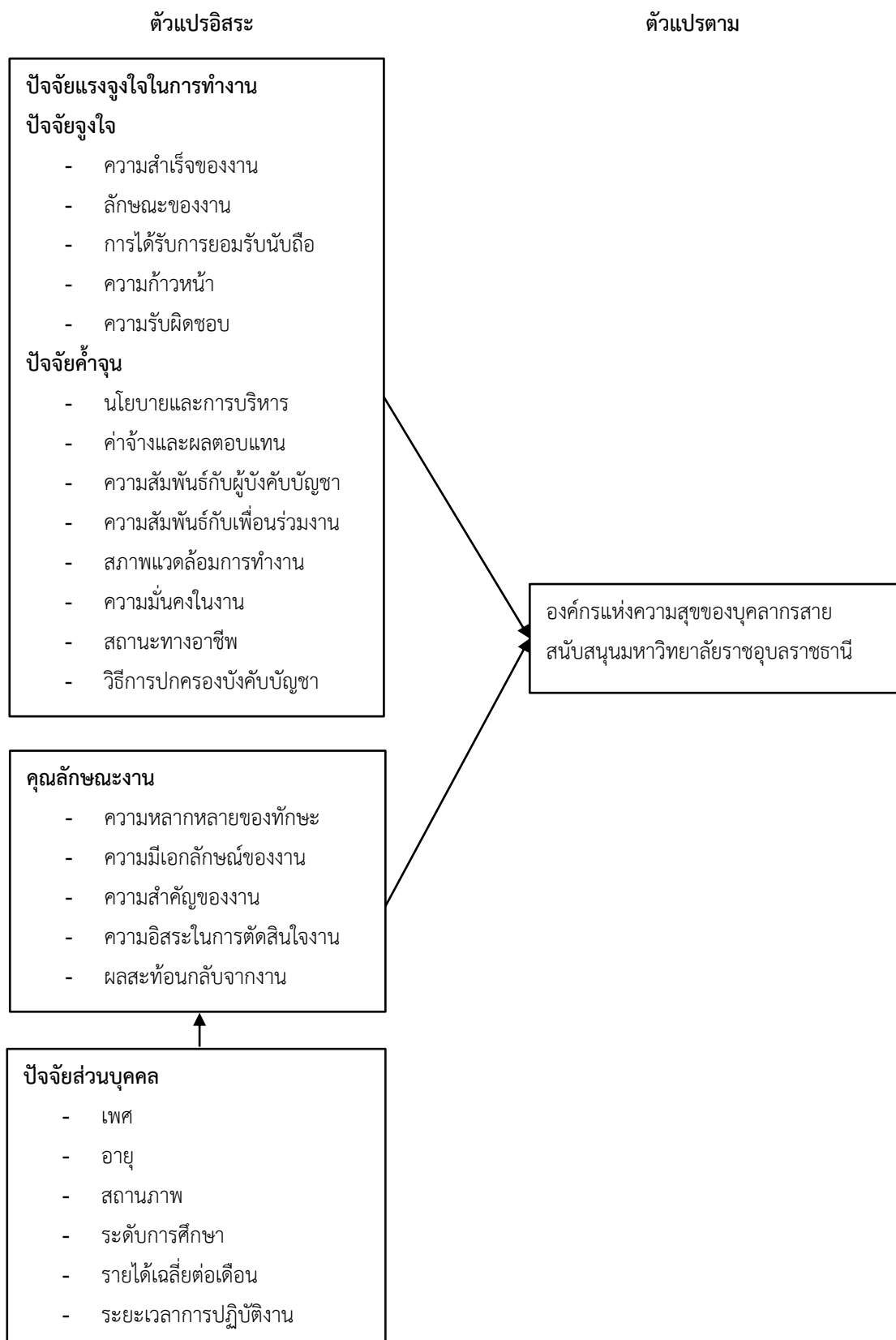
1.1 ปัจจัยแรงจูงใจ แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร ค่าจ้างและผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน สถานะทางอาชีพ วิธีการปกครองบังคับบัญชา

1.2 ปัจจัยคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ องค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนตามแนวความคิดของ สสส. ความสุข 9 ประการในที่ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปจากการศึกษา โดยข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้มีอยู่ 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมโดยตรงจากตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลส่วนนี้ได้จากการรวบรวมเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงาน งานวิจัย และเว็บไซต์ จากการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questions) ซึ่งแบ่งเป็นส่วนข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีจำนวน 7 ข้อ, ส่วนปัจจัยแรงจูงใจ จำนวน 52 ข้อ, คุณลักษณะงาน จำนวน 20 ข้อ และองค์กรแห่งความสุข จำนวน 18 ข้อ รวม 97 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดของ (Likert Scale) ซึ่งแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือกกระดกการให้ค่าความสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ โดยกำหนด เกณฑ์การให้ค่าระดับคะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ได้แก่ ให้ค่าความสำคัญมากที่สุด ให้ค่าความสำคัญมาก ให้ค่าความสำคัญปานกลาง ให้ค่าความสำคัญน้อย ให้ค่าความสำคัญน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่า IOC รวมเท่ากับ .91 และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ .92

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์โดยทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การทดสอบค่า (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe Test

3. นำค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายเป็นรายชื่อ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้ค่าความสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5 ระดับ คือ ให้ค่าความสำคัญมากที่สุด ให้ค่าความสำคัญมาก ให้ค่าความสำคัญปานกลาง ให้ค่าความสำคัญน้อย ให้ค่าความสำคัญน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2553: 120-127 อ้างถึงใน นิดา ประพฤติธรรม 2563: 30)

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการให้ค่าความสำคัญต่อองค์กรแห่งความสุขน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการให้ค่าความสำคัญต่อองค์กรแห่งความสุขน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการให้ค่าความสำคัญต่อองค์กรแห่งความสุขปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการให้ค่าความสำคัญต่อองค์กรแห่งความสุขมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการให้ค่าความสำคัญต่อองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบของแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแต่ละข้อ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของ Alpha Coefficient (α) ตามวิธีการของ Cronbach's Coefficient

2. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (บุญชม ศรีสะอาด 2553: 122-124)

3. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise (Pedhazur, 1997: 202) การทดสอบค่าที (t-test) (ชวนชัย เชื้อสาธุชน 2544: 200) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี Scheffe (Scheffe, 1953: 87-104)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 58.78 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 51.53 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน

คิดเป็นร้อยละ 84.35 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.39 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,001-35,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 66.79

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ตัวแปร	ระดับการให้ความสำคัญต่อองค์กรแห่งความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ปัจจัยแรงจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จของงาน (X_1)	4.40	0.57	มาก
2. ด้านลักษณะของงาน (X_2)	4.50	0.49	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3)	4.27	0.62	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า (X_4)	4.21	0.68	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ (X_5)	4.18	0.63	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร (X_6)	4.20	0.75	มาก
7. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (X_7)	3.68	0.79	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8)	4.14	0.82	มาก



ตัวแปร	ระดับการให้ความสำคัญต่อองค์กรแห่งความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ปัจจัยแรงจูงใจ			
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9)	4.39	0.68	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (X_{10})	4.35	0.63	มาก
11. ด้านความมั่นคงในงาน (X_{11})	4.06	0.74	มาก
12. ด้านสถานะทางอาชีพ (X_{12})	4.44	0.59	มาก
13. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X_{13})	4.22	0.75	มาก
ปัจจัยคุณลักษณะงาน			
14. ด้านความหลากหลายของทักษะ (X_{14})	4.33	0.58	มาก
15. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (X_{15})	4.33	0.66	มาก
16. ด้านความสำคัญของงาน (X_{16})	4.34	0.70	มาก
17. ด้านความอิสระในการตัดสินใจงาน (X_{17})	4.02	0.84	มาก
18. ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน (X_{18})	4.14	0.69	มาก
องค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน	4.23	0.72	มาก
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (Y)			

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อยู่ในระดับมาก ($Y = 4.23$, S.D. = .72) ส่วนปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (= 4.50, S.D. = .49) ระดับมาก ด้านสถานะทางอาชีพ (= 4.44, S.D. = .59) ระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน (= 4.40, S.D. = .57) ระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และวิเคราะห์ค่าการพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจ และคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ด้วยวิธี Stepwise

Model	Unstandardized		Standardized	t	P
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน					
ด้านลักษณะของงาน	0.05	0.02	0.10	2.27*	0.02
ด้านความก้าวหน้า	0.07	0.02	0.14	3.12**	0.00
ด้านความรับผิดชอบ	0.11	0.02	0.21	4.72**	0.00

Model	Unstandardized		Standardized	t	P
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ปัจจัยค่าจุณ					
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.07	0.02	0.13	2.89**	0.00
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.06	0.02	0.12	2.71**	0.01
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.05	0.02	0.09	1.99*	0.05
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน					
ด้านความสำคัญของงาน	0.19	0.04	0.25	4.35**	0.00
ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน	0.21	0.05	0.27	4.56**	0.00
Constant = 0.59 F = 41.57 Sig = 0.00 R = 0.75 R ² = 0.57 R ² adj = 0.55					

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า จากวิธี Stepwise ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยคุณลักษณะงานส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยทั้ง 8 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ร้อยละ 55 (R² adj = .55) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .75 (R = .75) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน เมื่อนำตัวแปรทั้ง 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนได้ มาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y = 0.59 + 0.27 (\text{ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน}) + 0.25 (\text{ด้านความสำคัญของงาน}) + 0.21$$

$$(\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + 0.14 (\text{ด้านความก้าวหน้า}) + 0.13 (\text{ด้านนโยบายและการบริหาร}) + 0.12 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.10 (\text{ด้านลักษณะของงาน}) + 0.09 (\text{ด้านสถานะทางอาชีพ})$$

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจ และคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยแรงจูงใจ และคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงาน	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	P
ปัจจัยแรงจูงใจ						
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	20.31	6.77	3.44*	0.02
	ภายในกลุ่ม	258	507.69	1.97		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มอายุต่างกันมีความรับรู้ปัจจัยด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $F = 3.44$ และ $P = 0.02$ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe test ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจ และคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		50 ปีขึ้นไป		F	P	หมายเหตุต่างคู่ (Scheffé)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านความก้าวหน้า	3.42	1.34	3.07	1.40	2.71	1.41	2.73	1.48	3.44	0.02*	21-30 ปี ต่างจาก 41-50 ปี

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05; ผลต่างคู่ใช้เกณฑ์ Scheffé ($\alpha = .05$)

จากตารางที่ 4. พบว่า ช่วงอายุที่มีความแตกต่างในด้านความก้าวหน้า คือ ระหว่าง 21-30 ปี และ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีการรับรู้ความก้าวหน้ามากกว่า

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยแรงจูงใจ และคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยแรงจูงใจ และคุณลักษณะงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	P
ปัจจัยค่าจูน						
ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	13.77	6.88	3.47	0.03*
	ภายในกลุ่ม	259	514.23	1.99		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า สถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $F = 3.47$ และค่า Sig. = 0.03 เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe test ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 6



ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจ และคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีจำแนกตาม สถานภาพ

ตัวแปร	สมรส		หม้าย/หย่า /แยกกันอยู่		โสด		F	P	หมายเหตุผลต่างคู่ (Scheffé)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านสถานะทางอาชีพ	3.15	1.45	3.62	0.96	2.78	1.40	3.47	0.03*	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ต่างจากโสด

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05; ผลต่างคู่ใช้เกณฑ์ Scheffé ($\alpha = .05$)

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานภาพที่ต่างกันในด้านสถานะทางอาชีพ คือกลุ่มโสดและกลุ่มหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ โดยกลุ่มหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีการรับรู้สถานะทางอาชีพมากกว่า ส่วน เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความรับรู้ปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ดังนี้

1. ด้านความสำคัญของงาน พบว่า งานที่มีคุณค่าต่อองค์กร เพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคลากรรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าและส่งผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรและสังคม จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ การตระหนักถึงความหมายของบทบาทตนเองนำไปสู่ความสุขในการทำงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย (2565) ที่พบว่าความสำคัญของงานช่วยให้พนักงานตระหนักถึงบทบาทและคุณค่าของตนเอง และ Islam (2021) ที่พบว่าตัวงานที่มีคุณค่าส่งผลต่อความสุขของนักวิชาการ รวมทั้ง Arora (2020) ที่ย้ำว่าความหมายของงานเป็นแกนหลักที่หล่อเลี้ยงความสุข

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) พบว่า การมีอิสระในการทำงาน สามารถรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่และได้รับมอบหมายงานใหม่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาการยอมรับผลของการตัดสินใจทั้งด้านดีและไม่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในบทบาทตนเอง สอดคล้องกับ พิระพัฒน์ สมศรี และธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ที่พบว่าความรับผิดชอบส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ จตุพร ไชยราช (2561) ที่พบว่าความรับผิดชอบช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความสุข รวมถึง Manalo and Apat (2021) ที่ชี้ว่าความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อผลการทำงานและทัศนคติเชิงบวก

3. ด้านความก้าวหน้า พบว่า โอกาสเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาทักษะ และการฝึกอบรมสัมมนา การมีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจนสร้างความเชื่อมั่นในอนาคต การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอเป็นแรงจูงใจเชิงบวก สอดคล้องกับ เจษฎา ภาติ (2566) ที่พบว่าความก้าวหน้าสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ และ รัชนิกรรณ์ ปานวงษ์, อารี ชิวเกษมสุข และเรณูการ์ ทองคำรอด. (2563) ที่ระบุว่าโอกาส



ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุข ตลอดจน Bataineh (2019) ที่พบว่าความก้าวหน้าส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพและความสุข

4. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า นโยบายที่ชัดเจน การประชุมชี้แจงสม่ำเสมอ และระบบบริหารที่โปร่งใสยุติธรรม การมีระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร การจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร สอดคล้องกับ เจษฎา ภาติ (2566) ที่ระบุว่านโยบายและการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ และ อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย (2565) ที่ยืนยันว่าการจัดการองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ รวมถึง Islam (2021) ที่ระบุว่าโครงสร้างการจัดการงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุข

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับคำชมเชย การให้คำปรึกษา และการเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น การได้รับการสนับสนุนและความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความมั่นคงทางอารมณ์ความสัมพันธ์เชิงบวกช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มแรงจูงใจ สอดคล้องกับ เจษฎา ภาติ (2566) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ และ จตุพร ไชยราช (2561) ที่ชี้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ดีที่สุดในการทำนายความสุข รวมทั้ง Manalo and Apat (2021) และ Islam (2021) ที่เน้นความสำคัญของการสนับสนุนจากผู้บริหาร

6. ด้านลักษณะของงาน พบว่า งานที่มีคุณค่า มีรายละเอียดชัดเจน มีความท้าทาย และตรงกับความสามารถลักษณะของงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสุข งานที่มีความท้าทายเหมาะสมเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ พิระพัฒน์ สมศรี และธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ที่พบว่าลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ และ Islam (2021) และ Arora (2020) ที่ยืนยันว่าคุณลักษณะของงานมีผลต่อความสุขของนักวิชาการ

7. ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า ความรู้สึกว่าอาชีพมีความน่าเชื่อถือ มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ การมีสถานะทางอาชีพที่มั่นคงและเป็นที่ยอมรับสร้างความภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับจากองค์กรและสังคมช่วยเสริมความสุขในมิติจิตวิทยาสังคม สอดคล้องกับ เจษฎา ภาติ (2566) ที่พบว่าสถานะทางอาชีพสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ และ Islam (2021) ที่ยืนยันว่าความมั่นคงในงานมีผลต่อความสุข รวมทั้ง Arora (2020) ที่ชี้ว่าการได้รับการยอมรับและมีบทบาททางสังคมส่งผลต่อความสุข

8. ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน พบว่า การได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ถูกต้อง และทันเวลาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำมาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น ผลสะท้อนกลับช่วยให้บุคลากรทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของงาน รวมถึงผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ Islam (2021) ที่ระบุว่า feedback เป็นตัวกำหนดสำคัญที่สุดของความสุขในที่ทำงานของนักวิชาการ และ อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย (2565) ที่พบว่าผลสะท้อนกลับจากงานเป็นองค์ประกอบแกนของความสุขในงานของกลุ่มเจนเอเรชันวาย รวมถึง Manalo and Apat (2021) ที่เน้นความสำคัญของ feedback ที่เป็นระบบต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ มีผลต่อการรับรู้ด้านความก้าวหน้า โดยวัยทำงานต้นและกลางให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้า ขณะที่วัยสูงเน้นเสถียรภาพและความมั่นคง สถานภาพสมรสมีผลต่อการรับรู้ด้านสถานะทางอาชีพ โดยกลุ่มที่สมรสหรือหย่า/หม้ายรับรู้ถึงความมั่นคงแตกต่างจากกลุ่มโสด เพศ, ระดับการศึกษา, รายได้, และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้ปัจจัยแรงจูงใจและคุณลักษณะงาน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรสร้างกลไกสนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การมอบอำนาจการตัดสินใจในบางเรื่อง
2. ควรกำหนดแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน รวมถึงการอบรมเพิ่มพูนทักษะ และโอกาสเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน
3. ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารสองทาง การมีส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ
4. ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่บังคับบัญชา โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและความเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ควรออกแบบลักษณะของงานให้เหมาะสมกับทักษะของบุคลากร มีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกกลไกเชิงอธิบาย หรือการวิจัยระยะยาว (Longitudinal) เพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล. (มีนาคม 2567). *ความเป็นมามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
 ขวัญเมือง บวรธวัชกุล. (2563). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace)*, เข้าถึงจาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>
 จตุพร ไชยราช. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
 เจษฎา ภาติ. (2566). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ*. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 10(2), 135-151.
<https://doi.org/10.14456/jmdubru.2023.1>
 ชวนชัย เชื้อสาธุน. (2544). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : พลิกสเซ็นเตอร์.
 บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
 พิระพัฒน์ สมศรี และ ธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทาน ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*.
 พงศ์วิศิษฐ์ สอนเฉลิม. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา*. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*.
 มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ*. *สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น*.



- อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุนาลัย (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 134-149.
- Ahmad, K., Jasimuddin, S. & Kee, W. L. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter?. *Management Decision*, 56(2), 421-440.
<https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Arora, R. (2020). Happiness among Higher Education Academicians. A Demographic Analysis. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 3-17.
<https://doi.org/10.1108/RMJ-11-2019-0024>.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Caraballo-Arias, Y., Milani, S., & Feola, D. (2024). O-266 A STATE-OF-THE ART OF HAPPINESS AT WORK, *Occupational Medicine*, 74.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.1098>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in psychology*, 9, 132.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- De Giorgio, A., Barattucci, M., Teresi, M., Rauli, G., Ballone, C., Ramaci, T., Pagliaro, S. (2022). Organizational identification as a trigger for personal well-being: Associations with happiness and stress through job outcomes. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. 33, 138-151.
<https://doi.org/10.1002/casp.2648>.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).
- Scheffe, H.(1953). A Method for Judging all contrasts in the analysis of variance. *Biometrika*, 40(1-2), 87-110,
<https://doi.org/10.1093/biomet/40.1-2.87>.
- Islam, M. & Anjum, N. (2021). Workplace Happiness: Exploring the Factors Shaping Academics' Subjective Well-being. *Journal of Management in Practice*, 6(1), 1-23.
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P. & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115-138.
<https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0210>
- Manalo, M. & Apat, E. J. (2021). Motivational Factors and its Influence on the Job Performance of Non-academic Staff in a University. *International Journal of Academic and Industry Research*, 2(3), 48-63.
<https://doi.org/10.53378/348729>.



- Nurmasari, E. Z, Endratno, H., Suyoto, & Haryanto, T. (2024). Antecedents of Job Satisfaction Mediated by Work Motivation. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 3(1), 21-40.
<https://doi.org/10.55927/ministal.v3i1.7395>.
- Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230-1241.
<https://doi.org/10.1037/apl0000318>
- Pang, K. & Lu C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52.
<https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Pedhazur, E.J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research: An Explanation and Prediction*. Holt, Rinehart & Winston, New York.
- Staw, B. M. (1986). Organizational Psychology and the Pursuit of the Happy/Productive Worker. *California Management Review*, 28(4), 40-53.
<https://doi.org/10.2307/41165214>
- Vigneshwar, R. & Vyas, K. (2024). Analyzing the Relationship between Employee Motivation and Job Satisfaction. *Shanlax International Journal of Management*. 11, 239-242.
[10.34293/management.v11iS1-Mar.8048](https://doi.org/10.34293/management.v11iS1-Mar.8048).
- Yamane, T. (1973) *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.) Harper and Row, New York.

