

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

พงศกร แก้วบุญธรรม^{1*} และ อุทัยรัตน์ เมืองแสน²

¹นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี

²อาจารย์ที่ปรึกษา, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Corresponding author E-mail: fowon305@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 2 กรกฎาคม 2568

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 29 กรกฎาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 24 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ Multiple Regression

ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านอารมณ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความสุขในการปฏิบัติงาน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

MOTIVATION FACTOR AFFECTING THE HAPPINESS OF PERSONNEL AT WORK IN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN PATHUM THANI PROVINCE

Pongsakorn kaewboontham^{1*} and Uthairat Muangsan²

¹ Master's Degree Student, Master of Business Administration, Faculty of Business Administration and Accounting, Pathumthani University

² Lecturer, Faculty of Business Administration and Accounting Pathumthani University
Corresponding author E-mail: fowon305@gmail.com

Abstract

This research aimed to study the motivation affecting the happiness of personnel in private higher education institutions in Pathum Thani Province. This study was a quantitative research with a sample of 400 people. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean and Multiple Regression.

The research found that motivation, consisting of the nature of work, responsibility, interpersonal relations, salary, organizational policy and management, and work environment, affected the happiness of personnel at private higher education institutions in Pathum Thani Province. Positive emotions were statistically significant at the .01 level. In addition, motivation, consisting of career advancement, nature of work, respect, interpersonal relations, organizational policy and management, and work environment, had an effect on the happiness of personnel at private higher education institutions in Pathum Thani Province. Engagement was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Motivation, Work Happiness, Private Higher Education Institutions.

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

องค์กรเกิดขึ้นจากการรวมตัวของบุคคลเพื่อทำกิจกรรมหรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ที่มีโครงสร้างและระบบการบริหาร เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรรัฐบาล หรือองค์กรระหว่างประเทศ โดยอาจมีหน้าที่เฉพาะหรือทำงานในด้านต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการแบ่งบทบาทและหน้าที่ ทั้งการจัดตั้งอำนาจ แบ่งงาน มอบหมายความรับผิดชอบ จัดกลุ่มงาน และจัดสรรทรัพยากร นอกจากนี้การบริหารจัดการภายในองค์กรยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ตามทีและหน่วยงานกำหนด (Bozic, 2023)

แรงจูงใจของพนักงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นสามารถที่จะสร้างความกระตือรือร้น พลังงาน และแรงผลักดันที่นำมาสู่การทำงานในแต่ละวัน จากรายงานการสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในปี 2566 โดยบริษัท Qualtrics พบว่าพนักงานที่ได้รับการสร้างแรงจูงใจจากผู้บริหารทั้งนโยบาย การส่งเสริมการเติบโต การฝึกอบรม และสวัสดิการเงินเดือน เหตุผลดังกล่าวมีส่วนทำให้มีกำไรของหน่วยงานเพิ่มขึ้น 21% การขาดงานลดลง 41% และลาออก

น้อยลง 59% (Alessandro, 2024) จากรายงานการศึกษาสะท้อนได้ว่า แรงจูงใจไม่ได้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเท่านั้นแต่ยังส่งผลถึงความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและความสุขของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงควรมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

ความสุขในการปฏิบัติงาน ถือเป็นส่วนสำคัญต่อสภาวะทางอารมณ์ ด้วยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยเหตุผลที่หลากหลายแล้วแต่ลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือการดูแลจากองค์กรที่ทำงานอยู่ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความจงรักภักดีของพนักงาน และลดอัตราการลาออกให้น้อยลง สอดคล้องกับผลสำรวจของหน่วยในประเทศไทยใน 2567 พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักในการอยู่กับองค์กร ผลสำรวจยังสะท้อนถึงความพึงพอใจกับบทบาทหน้าที่การทำงาน เป็นเหตุผลหลักที่ทำให้มีความสุข อีก 25% มีความสุขกับงานจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และในขณะที่ 21% เงินเดือนที่มากพอทำให้มีความสุขในการทำงานสามารถสร้างความสมดุลของการใช้ชีวิตกับการทำงาน (Jobsdb, 2567)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี มีความสำคัญในฐานะพื้นที่รองรับการศึกษาในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีและพื้นที่ใกล้เคียง โดยในปี 2568 พบว่า มีจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากที่สุดเป็นอันดับ 2 ของประเทศรองจากกรุงเทพมหานคร (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2568) ในแต่ละมหาวิทยาลัยล้วนมีการขับเคลื่อนนโยบายการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามแต่ละสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีเป้าประสงค์ที่ไม่แตกต่างกันคือต้องปรับแนวทางและนโยบายเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการแข่งขันของสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน หากเมื่อไม่มีแรงจูงใจแล้วย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงการลาออกซึ่งทำให้สูญเสียทรัพยากรและงบประมาณในการสรรหาบุคลากรเพิ่มขึ้น

จากความสำคัญของปัญหาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายในการพัฒนาด้านกำลังคนในประเด็นการส่งเสริมแรงจูงใจ รวมทั้งแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความพร้อมในการพัฒนาทักษะความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนางานอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

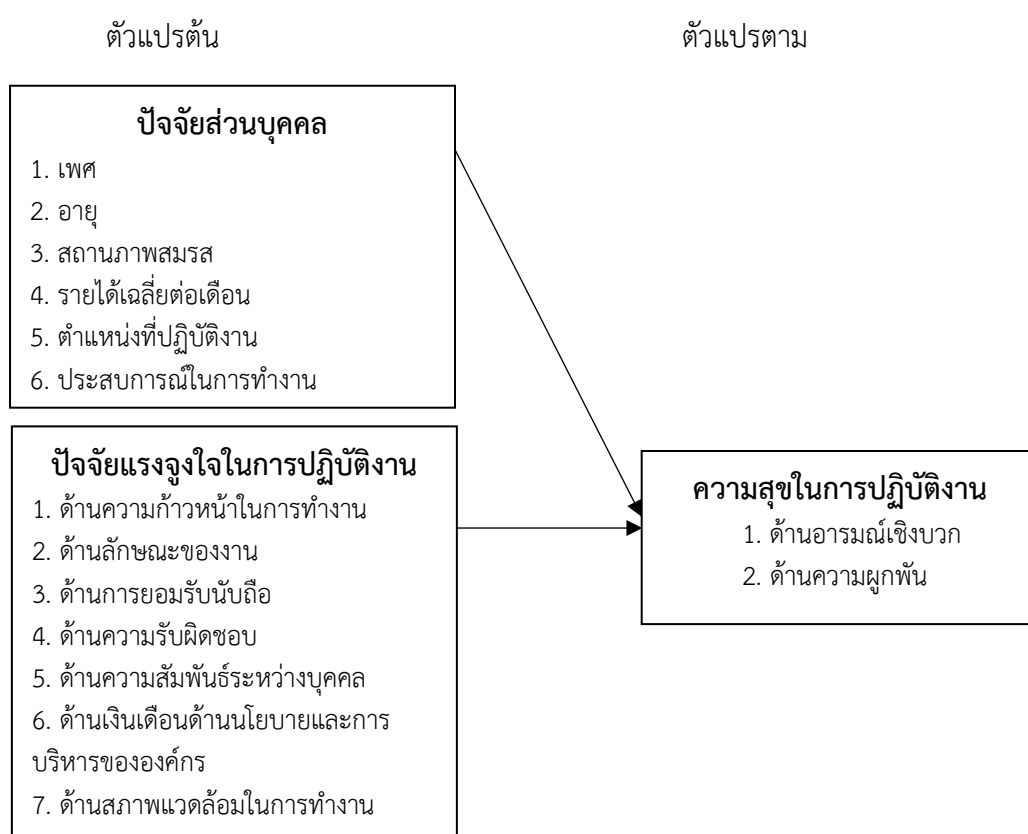
สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้งสิ้น 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยชินวัตร มหาวิทยาลัยปทุมธานี มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น และมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
3. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล เป็นการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่เป็นสายวิชาการและสายสนับสนุน จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 6 แห่ง
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาเก็บข้อมูล เดือนตุลาคม 2567 - เมษายน 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยอาศัยจากข้อมูลรายงานกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3,758 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยอาศัยจากข้อมูลรายงานกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ภาคเรียนที่ 2

ปีการศึกษา 2567 ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) และกำหนดความคลาดเคลื่อนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 360 คน ผู้วิจัยได้สำรองเพื่อป้องกันแบบสอบถามไม่สมบูรณ์เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 40 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้งสิ้น 6 แห่ง แยกตามมหาวิทยาลัย ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัย	จำนวน (คน)	สัดส่วนเมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมด (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	1,077	28.66	115
มหาวิทยาลัยชินวัตร	424	11.28	45
มหาวิทยาลัยปทุมธานี	321	8.54	34
มหาวิทยาลัยรังสิต	1362	36.24	145
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	281	7.48	30
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	293	7.80	31
รวม	3,758	100.00	400

ขั้นที่ 2 วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยจะใช้การเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสุ่มแจกตามสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้งสิ้น 6 แห่ง จนกว่าจะครบตามจำนวน 400 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) มากกว่า .70 ขึ้นไปทุกด้าน และมีค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence) ระหว่าง .67-1.00 เพื่อนำมากำหนดแนวทางการดำเนินการศึกษา การรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากตัวกลุ่มอย่างที่เป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการค้นคว้าและใช้สร้างเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) แสดงผลเป็นความถี่และร้อยละ เพื่อให้ทราบข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขในการปฏิบัติงาน แสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย ของตัวแปรอิสระ (Independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	173	43.30
หญิง	227	56.70
รวม	400	100.00
2. อายุ		
19 – 26 ปี	61	15.30
27 – 34 ปี	149	37.20
35 – 42 ปี	50	12.50
43 – 50 ปี	78	19.50
51 ปี ขึ้นไป	62	15.50
รวม	400	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	272	68.00
สมรส/อยู่ด้วยกัน	106	26.50
รวม	400	100.00
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	32	8.00
15,001 – 25,000 บาท	161	40.30
25,001 – 35,000 บาท	108	27.00
มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป	99	24.70
รวม	400	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
สายวิชาการ	88	22.00
สายสนับสนุน	312	78.00
รวม	400	100.00
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	145	36.20
2 – 10 ปี	116	29.00
11 - 19 ปี	106	26.50
20 ปีขึ้นไป	33	8.30
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 และเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีอายุ 27 – 34 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 สถานภาพโสด จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ 3.64, S.D. 1.00) โดยด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ 3.61, S.D. 1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์เชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพัน ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้มีการทดสอบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.80 ทุกตัวแปรที่ศึกษา สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีความเป็นอิสระต่อกัน และไม่เกิด Multicollinearity จึงสามารถใช้ในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) หากค่า Tolerance ของตัวแปร <0.2 หรือ Tolerance<0 แสดงว่าเกิด Multicollinearity และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หากสูงกว่านี้ แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) พบว่า ค่า Tolerance มีค่าที่น้อยที่สุด คือ 0.315 ซึ่งมากกว่า 0.200 และมีค่า VIF ที่มีค่ามากที่สุดคือ 3.223 ซึ่งน้อยกว่า 4 ดังนั้น แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เกิด Multicollinearity รวมไปถึงการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่ศึกษามีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.704 - 2.238 ซึ่งมีค่าระหว่าง 1.5 - 2.5 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่จะทำการศึกษาเป็นอิสระกันจึงไม่เกิด Autocorrelation

ทั้งนี้หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเงื่อนไขก่อนที่จะมีการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้แก่ การทดสอบการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์หาค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) และการวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระกัน (Autocorrelation) ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขที่ตัวแปรต้นและตัวแปรตามไม่เกิด Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานตามหัวข้อ 4.1-4.2 ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านอารมณ์เชิงบวก โดยใช้วิธีการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์เชิงบวก

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.284	0.092		3.09	0.002
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน(X ₁)	0.015	0.029	0.016	0.519	0.604
ด้านลักษณะของงาน(X ₂)	0.224	0.043	0.206	5.202	0.000*
ด้านการยอมรับนับถือ(X ₃)	0.015	0.048	0.015	0.317	0.751
ด้านความรับผิดชอบ(X ₄)	0.255	0.041	0.23	6.197	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X ₅)	0.250	0.034	0.236	7.394	0.000*
ด้านเงินเดือน(X ₆)	0.244	0.046	0.336	5.31	0.000*
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร(X ₇)	0.190	0.058	-0.251	-3.241	0.001*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₈)	0.574	0.043	0.644	13.317	0.000*
R = .936, R ² = .876 Adjusted R ² = .873, SE = 32845					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจ ในด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านอารมณ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์เชิงบวก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ

4.2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านความผูกพัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แรงจูงใจกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพัน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.479	0.136		3.524	0.000
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน(X_1)	0.132	0.042	0.120	3.142	0.002*
ด้านลักษณะของงาน(X_2)	0.409	0.064	0.320	6.443	0.000*
ด้านการยอมรับนับถือ(X_3)	0.303	0.071	0.262	4.302	0.000*
ด้านความรับผิดชอบ(X_4)	0.049	0.061	0.038	0.804	0.422
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_5)	0.246	0.05	0.197	4.917	0.000*
ด้านเงินเดือน(X_6)	0.095	0.068	0.111	1.398	0.163
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร(X_7)	0.304	0.086	0.342	3.514	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X_8)	0.424	0.064	0.405	6.665	0.000*
R = .897, R^2 = .805 Adjusted R^2 = .801, SE = 348545					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพัน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและด้านเงินเดือน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านอารมณ์เชิงบวก

ด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านอารมณ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานเนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความท้าทายและต้องแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ รวมไปถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องมีการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกถึงงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความสุขในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทิววลีย์ รามร่ง (2567) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีหลายปัจจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะของงานที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ช่วยลดความเครียด และเพิ่มความสบายใจในการทำงานมากขึ้น มีความสมดุลชีวิตในการทำงานที่เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อความสุขในที่ทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรินภา ภูชาดา และ มกราพันธ์ จุฑะรสก (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน ที่มีความท้าทายและขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน ย่อมส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกที่ดีในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านอารมณ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากบุคลากรสามารถวางแผนและลำดับความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมายได้ สามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ทำให้สามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง มีอารมณ์เชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติส่งผลให้มีความสุขต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งนโยบายการบริหารและการแข่งขันที่เกิดขึ้นก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tunsu and Bhalla (2023) กล่าวว่า ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับอารมณ์เชิงบวกถือว่ามีความสำคัญที่เกิดขึ้นจากภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่มีต่อสิ่งรอบข้างในการทำงานช่วยให้เกิดความท้าทายในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเตรียมความพร้อมให้ทำงานในระดับสูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างสรรค์เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ดี และช่วยให้มีการพัฒนาด้านการทำงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาที่เข้าใจบทบาทและความสามารถ รวมทั้งรู้คุณค่าที่แท้จริงของตนเอง จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Darwish and Shafqat (2023) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงาน เมืองสตอกโฮล์ม ประเทศสวีเดน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งแรงจูงใจมากขึ้นจะส่งผลต่ออารมณ์เชิงบวกและความทุ่มเทของพนักงานในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านอารมณ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่มีปัญหาใดๆ แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งรอบข้างได้ดี มีอารมณ์เชิงบวกต่อสิ่งต่าง ๆ ทำให้เปิดรับข้อมูล ข่าวสารในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของ Seligman (2023) กล่าวว่า การอารมณ์เชิงบวกเป็นประจำอาจช่วยปรับปรุงสุขภาพจิต ลดความเครียด และเพิ่มความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ปัญหาได้ท่วงท่าต่างๆ โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในองค์กรเข้ากับความสุข เช่น สามารถสร้างความผูกพันที่แน่นแฟ้นกับครอบครัว เพื่อน และเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและใจ เกิดความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน มีขวัญกำลังใจช่วยลดความเครียด พร้อมทั้งสามารถปรับปรุงการทำงานร่วมกัน และเพิ่มผลงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญา ปานาเต และจิตติารีย์ ศิริมงคล (2567) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 71.3

ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านอารมณ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการพิจารณาเงินเดือนที่สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างตามตำแหน่งและสภาพ

เศรษฐกิจที่ยืดหยุ่นกว่าสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐ และเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kharisma and Kurniawati (2024) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจและปริมาณงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในงานบริการลูกค้าที่ PT Telkom Witel North Surabaya พบว่า แรงจูงใจ ด้านเงินเดือนที่มากขึ้นเท่าใดยิ่งทำให้พนักงานได้รับแรงจูงใจมากขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Darwish and Shafqat (2023) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงาน เมืองสตอกโฮล์ม ประเทศสวีเดน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าจ้าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน หากระดับเงินเดือนสูงขึ้นสามารถเชื่อมโยงต่ออารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อแรงจูงใจ นำมาซึ่งความทุ่มเทของพนักงานในการทำงานองค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านอารมณ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากนโยบายและเป้าหมายขององค์กร มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งนโยบายขององค์กร ผู้บริหารมีนโยบายเชิงรุก เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติของบุคลากรของมหาวิทยาลัย บุคลากรมีอารมณ์ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งร่วมกัน ย่อมส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryan and Deci (2018) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะนโยบายการพัฒนางานองค์กรที่ความชัดเจนทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม มีการถ่ายทอดแนวทางไปสู่ผู้ปฏิบัติโดยอาศัยอารมณ์ความรู้สึกที่ดี ย่อมมีแรงผลักดันจะสามารถทุ่มเทต่อการทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา จิรินันท์วัฒนา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านอารมณ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความอบอุ่นเป็นกันเอง รวมทั้งมีการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากร ทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงาน กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การเข้าใจการอยู่ร่วมกันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนย่อมเป็นการสร้างความอบอุ่น และส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ของ Trivedi (2019) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการทำงานที่ดี สะท้อนถึงความต้องการ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความสนใจ สนับสนุนองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการนี้โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติญา วรรณวิจิตร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีความเชื่อมโยงกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีสภาพทางกายและจิตใจที่ดีย่อมเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นแนวทางการส่งเสริมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและตอบสนองต่อนโยบายทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย และด้านการยอมรับนับถือที่เป็นแนวปฏิบัติในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของมหาวิทยาลัยที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา จิรนนท์วัฒนา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรที่มุ่งพัฒนาและยกระดับความสามารถตามแนวปฏิบัติในด้านความก้าวหน้าตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านความผูกพัน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างความเชี่ยวชาญ และตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น นอกจากนี้ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน หากสถาบันอุดมศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าของบุคลากร ทำให้สามารถรับรู้ได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้มีความรู้สึกรักงานที่ทำเหมือนเป็นส่วนประกอบหนึ่งในชีวิต พร้อมจะอุทิศตนต่องาน ย่อมส่งผลต่อความสุขและความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภักทรดนัย ฉลองบุญ (2566) กล่าวว่าความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรหรือความผูกพันจากความก้าวหน้าในการทำงาน ที่องค์กรสามารถสร้างการรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา ที่จะผลักดันสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Atan and Ozgit (2021) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรมหญิง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลมาจากการเสริมสร้างมิติแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งการเข้าใจความต้องการของพนักงานที่ดีขึ้นจะส่งเสริมแรงจูงใจและส่งผลให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น

ด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากลักษณะของงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมอบหมายงานที่ตรงกับตำแหน่งปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนความรู้ ความสามารถ และมอบหมายงานที่สามารถพัฒนาองค์ความรู้ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ ย่อมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการปฏิบัติงานของTunsi & Bhalla (2023) กล่าวว่า ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กรที่ช่วยให้ความท้าทายในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยหากมีความสุขและได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับลักษณะงานในปริมาณที่เหมาะสม จะผลักดันให้เกิดการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเตรียมความพร้อมให้ทำงานในระดับสูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญิگانต์ จินศรี และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาย

สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชามักสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำหน้าที่แทนในงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอยู่เสมอ อีกทั้งได้รับเชิญหรือเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากองค์กร รู้สึกถึงองค์กรให้คุณค่าและเกิดความผูกพันของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย ของ Alshmemri and Maude (2017) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ ย่อมเกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้รับคำชมหรือรางวัลสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลิตงานที่มีคุณภาพสูง ก็จะได้รับ การยอมรับ และสอดคล้องกับแนวคิดของธัญญา ยอแซฟ และอังคณา ธนานุภาพพันธุ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาของบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งองค์กรมีการปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับงานแต่ละแผนก วางแผนขั้นตอนการทำงานไม่ให้ความซ้ำซ้อน มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และจัดฝึกอบรมพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากการประสานข้อมูล ระหว่างกันกับต่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ได้ดี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีประสิทธิภาพสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและพัฒนาศักยภาพได้ดี ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นที่ส่งเสริมการให้เกียรติ ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ย่อมสร้างความผูกพันและส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2023) กล่าวว่าความผูกพันขององค์กร เป็นการที่พนักงานมีแนวโน้มที่อยู่ในองค์กรที่ระยะยาว เนื่องมาจากผู้จัดการหรือพนักงานที่รับรู้ถึงจุดแข็งเฉพาะตัวของตนเอง และต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมจะเอาชนะความท้าทายเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งในการให้ออกาสจนทำให้รู้สึกถึงคุณค่าที่องค์กรมอบให้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kharisma and Kurniawati (2024) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจและปริมาณงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในงานบริการลูกค้าที่ PT Telkom Witel North Surabaya พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถสร้างความผูกพันและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีนโยบายและกฎข้อบังคับที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติมีความสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นที่บุคลากรสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ จึงส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐปภัสร ตั้งพานทอง (2560) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันกับบุคลากรจำเป็นต้องมีการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ คนทำงาน ในองค์กรการสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนใน

องค์กรมีความสุขในการทำงาน ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา จิรนนท์วัฒนา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน มีส่วนสำคัญในการดำรงอยู่ของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอีกด้วย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีเครื่องมือในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการสอนและการปฏิบัติงานที่ทันสมัย มีความยืดหยุ่นในการจัดสรรงบประมาณและการลงทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอยู่เสมอ ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา วรรณวิจิตร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรนั้นเลือกที่จะอยู่ในองค์กรยาวนาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันที่บุคลากรพึงมีต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา ปานาเต และจิตติารีย์ ศิริมงคล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นตัวแปรปัจจัยจูงใจในการทำงานที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน

อย่างไรก็ตามตามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านเงินเดือน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมักมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับตำแหน่ง ประสบการณ์ และความสามารถ ประกอบกับมีเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนที่เป็นระบบและตามขั้นตอนในระหว่างการทำงานภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จึงไม่ได้มีผลต่อความผูกพันของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภณิดา บุญทวี (2561) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรสะท้อนถึงความสุขในการทำงาน ต่างเป็นปัจจัยอื่นมากมายที่มีผลต่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลนั้นที่แตกต่างกันออกไป จึงไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันและการเลือกตัดสินใจดำรงอยู่ภายในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการปฏิบัติงานของ Moss (2023) กล่าวว่า แต่ละองค์กรล้วนกำหนดวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก มีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีซึ่งสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงาน โดยอาศัยการวางหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับค่าจ้างที่พึงได้รับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานีควรวางแผนและนโยบายในการพัฒนากำลังคน ในการสร้างโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถที่เป็นรูปธรรมในสายอาชีพ เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากรมากขึ้น
2. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ควรสร้างความไว้วางใจ โดยให้บุคลากรสามารถออกแบบขั้นตอนและกระบวนการทำงานด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงมีการให้อิสระในการตัดสินใจได้ตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ของงาน

3. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความรู้ ความสามารถ ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งเทคนิคการทำงานต่อบุคลากรคนอื่นๆ ภายในองค์กร

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ควรมีการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดถ่ายทอดไปยังบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณ ที่เหมาะสม และมีการติดตามประเมินผล โดยให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมออกแบบงานและระยะเวลาที่กำหนด แล้วเสร็จ เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เช่น การทัศนศึกษา การจัดงานกีฬาภายใน การจัดเวทีเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. ด้านเงินเดือน ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ควรมีการศึกษาและประเมินเงินเดือนที่ได้รับความเหมาะสมกับความรู้ และประสบการณ์ ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม

7. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ควรสร้างความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ และมหาวิทยาลัยมีการบริหารที่โปร่งใส และใช้เหตุผลในการทำงาน และมีการถ่ายทอดนโยบายผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันอย่างทั่วถึง

8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ควรมีระบบรักษาความปลอดภัยครอบคลุมทุกพื้นที่ ทั้งในตัวอาคาร และบริเวณโดยรอบ ประกอบกับการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงภัยธรรมชาติต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และสามารถแก้ไขปัญหาก่อเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กรหรือภาวะผู้นำ ซึ่งอาจมีผลต่อความสุขในการทำงานแต่ไม่ได้ครอบคลุมในการวิจัยนี้ นอกจากนี้ ควรศึกษากลุ่มสถาบันที่หลากหลายขึ้น เช่น มหาวิทยาลัยของรัฐหรือสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบและเพิ่มความสนใจของผลการศึกษามากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ในวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก) เพื่อเข้าใจมิติความสุขในการทำงานอย่างลึกซึ้งในมุมมองเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยเสริมข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2568). *ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษา*. ค้นหวันที่ 12 มกราคม 2568, จาก https://info.mhesi.go.th/homestat_academy.php
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- กิติญา วรรณวิจิตร. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง)*

- ชุติมา จิรนนท์วัฒนา. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล)
- ณัฐปภัสร ตั้งพานทอง. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล)
- ธัญญา ยอแซฟ และอังคณา ธนานุภาพพันธ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาของบริษัทแห่งหนึ่ง. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 16: เกษตรกำแพงแสน ตามรอยพ่อ สานต่อศาสตร์แห่งแผ่นดิน (น. 2434–2447). สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. <https://kukr.lib.ku.ac.th/KPS/Detail/info/20009074>
- ทิพวัลย์ รามรัง (2567, กรกฎาคม-ธันวาคม). รูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของพัฒนากร. ใน วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 50(2), 177-190.
- ปริญญา ปานาเต และฐิตารีย์ ศิริมงคล. (2567). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 14(3), 180-194.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล)
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2566). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษา, 6(1), 1-15.
- ศิริภา ภูษาดา, ประจักษ์ บัวผัน และ มกรพันธ์ จุฑารส (2566). แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 16(2), 74-96.
- อัญธิกานต์ จินศรี และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2564). แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 1-15.
- Al Darwish, N., & Shafqat, H. (2023). *The influence of motivation factors on employee's performance: A quantitative study using SDT & motivation-hygiene theory* [Master's thesis, University of Gävle]. DiVA. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hig:diva-43724>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Atan, A., Ozgit, H., & Silman, F. (2021). Happiness at Work and Motivation for a Sustainable Workforce: Evidence from Female Hotel Employees. *Sustainability*, 13(14), 7778. <https://doi.org/10.3390/su13147778>
- D'Alessandro, R. (2024). *Employee motivation and why it's so important*. <https://www.qualtrics.com/experience-management/employee/employee-motivation/>.
- Bozic, V. (2023). Organization and organizational development. *Researchgate*, 1(1), 1-11.

- Darwish, N. A. & Shafqat, H. (2023). *The Influence of Motivation Factors on Employee's Performance*. Master Program in Business Administration (MBA): Business Management 60 Credits. University of Gävle.
- Jobsdb. (2567). *เผยผลสำรวจคนทำงานในประเทศไทยมีความสุขกับงานที่ใช้*. ค้นหวันที่ 12 มกราคม 2568. แหล่งที่มา: <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article>.
- Kharisma, A. & Kurniawati, M. (2024). The Influence of Motivation and Workload on Job Satisfaction as Customer Service at PT Telkom Witel North Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, 13(2), 549-562.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2018). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: The Guilford Press.
- Trivedi, J. (2019). Maslow's Hierarchy of Needs - Theory of Human Motivation. *Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*. 7(6), 38-41.
- Tunsi, W. & Bhalla, P. (2023). Study of Impact of Happiness at Workplace on Work Performance Among the Executives in IT Sector. *Information Sciences Letters An International*
- Seligman, M. (2023). *The science of happiness at work: How positive psychology can increase productivity*.
<https://lpsonline.sas.upenn.edu/features/science-happiness-work-how>.