

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
ทางการเงินและบัญชี
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Factors Affecting Joy at Work of Finance and
Accounting staff in King Mongkut's University
of Technology North Bangkok

วดี นิลเปลี่ยน¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร
ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
บุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจง
ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณ

¹ นักวิชาการเงินและบัญชี งานคลัง คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจในการทำงาน, บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The objectives of this research were study to joy at work, motivation factors and factors affecting joy at work of finance and accounting staff in King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB). 66 questionnaires were distributed among the finance and accounting staff in KMUTNB. Statistics consisting of frequency, percentages, mean, standard deviation and Multiple Linear Regression were used in data analysis. Results were that: joy at work of finance and accounting staff in KMUTNB were at highest level, motivation factors of finance and accounting staff in KMUTNB were at high level and company

policy, recognition and security can be predict joy at work of finance and accounting staff in KMUTNB, statistical significance at the level of .01.

Keywords: Joy at Work, Motivation Factors, Finance and Accounting Staff, King Mongkut's University of Technology North Bangkok KMUTNB)

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 นี้ บุคลากรเป็นทุนในการสร้างโอกาสและทรัพยากรของแต่ละองค์กร แต่ละองค์กรจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นทุนที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561, น. 597) การทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คน เนื่องจากหนึ่งในสามของเวลาทั้งหมดต่อวันเป็นเวลาทำงานในสถานที่ทำงาน ในทศวรรษที่ผ่านมาได้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งในธรรมชาติ องค์กรประกอบ และความคาดหวังของคนทำงาน (Den Dulk, et al., 2013) การรู้สึกมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนปรารถนาหากได้ทำงานที่มีความสุข จะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน

ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานทำงานด้วยการมีส่วนร่วมต่องาน ผู้ซึ่งสามารถยืนหยัดและสามารถใช้ทักษะของตัวเองได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้ ความรู้สึกของการมีงานที่เหมาะสมกับตัวเองเป็นสิ่งสำคัญ (Uusiautti, et.al., 2010) ความสุขในการทำงานเป็นผลดีต่อบุคคล คือ เป็นแรงจูงใจให้เกิดความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ภาคภูมิใจต่อผลงาน (Ketchain,

2003) และทำให้ชีวิตของบุคคลมีคุณค่า (Diener, 2003) ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa, 2009) ความสุขในการทำงานของบุคลากรนั้นเกิดจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ก็คือ ตัวของบุคลากร และปัจจัยภายนอก ก็คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Fisher (2010) ค้นพบว่า สภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และการตอบสนองต่อสถานการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุแห่งความสุขทั่วไปของบุคคล ส่วนสาเหตุความสุขในการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมทั้งระดับองค์กร ระดับงาน รวมทั้งการตอบสนองของบุคคลต่อสถานการณ์ต่างๆ เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงาน

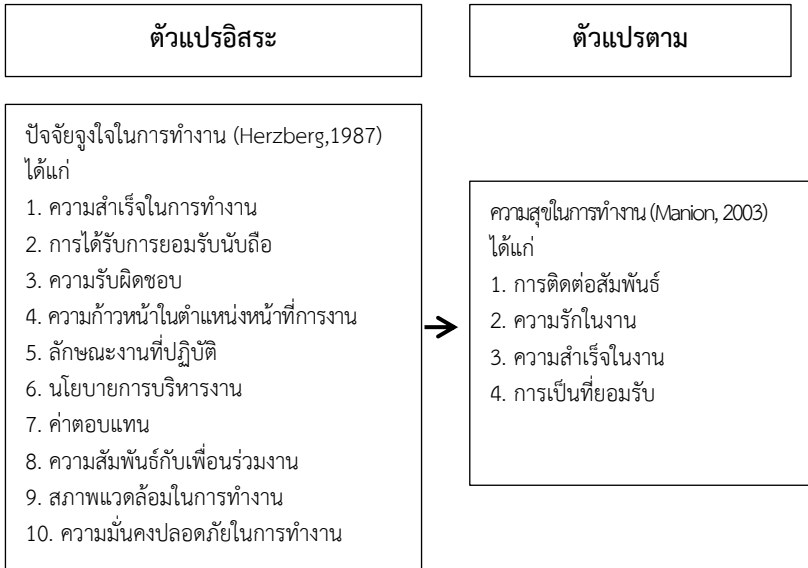
ปัจจุบันบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปฏิบัติงานด้วยความกดดันจากหลายทิศทาง ทั้งผู้รับบริการที่ประกอบไปด้วยนักศึกษา บุคลากร รวมถึงอาจารย์ ที่ต้องการรับบริการทางด้านการเงินอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเบิกจ่ายเงินทั้งเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้ของโครงการ/แผนงานต่างๆ นอกจากนี้ ยังมีความกดดันการปฏิบัติงานจากผู้บริหารในระดับต่างๆ เนื่องจากผู้บริหารจะต้องคอยตรวจสอบการทำงาน หรือการทำรายงานส่งผู้บริหารในระดับต่างๆ ก็ตาม ภาระงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชียังรวมถึงการจัดทำบัญชี การตรวจสอบบัญชี การจัดทำการรายงาน การให้คำปรึกษา ตอบข้อหารือเกี่ยวกับ ประกาศ ข้อบังคับ กฎหมายระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียกหรือรับเงินรายได้ และการเบิกจ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งงานสนับสนุนข้อมูลบัญชีแก่หน่วยงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย การทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีจึงมีความเกี่ยวข้องกับตัวเลขและเอกสารทางการเงินจำนวนมาก การปฏิบัติงานเหล่านี้จะต้องใช้ความระมัดระวัง หากมีข้อผิดพลาดจะส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานได้รับความเสียหาย นอกจากนี้ งานทางด้านบัญชีจะต้องมีความ

ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกับความจริงทันตามเวลาที่ต้องการและกฎหมายกำหนด ซึ่งปัจจุบันพบว่าบุคลากรทางการเงินและบัญชีจะปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานรวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg (1987, อ้างถึงใน วีรยุทธ วาณิชขมณันท์, 2559) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6) นโยบายการบริหารงาน 7) ค่าตอบแทน 8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 10) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003, อ้างถึงในชัยญณัท แก้วมณีโชติ, 2558, น. 6) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 66 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาค้นคว้านี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนตุลาคม 2562 – กันยายน 2563

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความรับผิดชอบ
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
6. นโยบายการบริหารงาน
7. ค่าตอบแทน
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์
2. ความรักในงาน
3. ความสำเร็จในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 80 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 66 ตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Kerjcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 43) และการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ด้านการเงินการคลังในมหาวิทยาลัย เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของวิริยัท วาณิชกมลนันท์ (2559) มีจำนวน 30 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของชัยญณ์ท์ แก้วฉวีโชติ (2558) มีจำนวน 31 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความเหมาะสมในการใช้ภาษา

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 ชุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยฯ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น หลังจากนั้นนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายดังกล่าวมีค่าสูง คือ 0.70 ขึ้นไป ก็นับว่ามีความเชื่อมั่น สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานและนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไปได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 116) เมื่อผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 และความสุขในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคแบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.88 อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.52 มีประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.45
2. ผลการศึกษความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.40	0.64	มากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน	4.39	0.68	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.25	0.69	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.19	0.73	มาก
โดยภาพรวม	4.31	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.40$) รองลงมา ด้านความรักในงาน ($\bar{X}= 4.39$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}= 4.25$)

3. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.38	0.58	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.19	0.65	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.68	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.94	0.83	มาก
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.10	0.74	มาก
6. ด้านนโยบายการบริหารงาน	4.05	0.80	มาก
7. ด้านค่าตอบแทน	4.17	0.77	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.70	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.09	0.67	มาก
10. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	4.27	0.61	มากที่สุด
รวม	4.15	0.70	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของ
 บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.38$) รองลงมา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=4.27$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.19$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.94$)

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตัวแปร	ความสุขในการทำงาน		t	p-value
	B	Std. Error		
ค่าคงที่ (a)	1.265	.390	3.247	.002**
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน(X_0)	.254	.079	3.208	.002**
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(X_2)	.256	.095	2.691	.009**
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน(X_{10})	.223	.096	2.312	.024*
F = 24.980, p = 0.000, R Square = .547, Adjusted R Square = .525				

**p<.01, * p<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือการวิเคราะห์ชุดปัจจัยซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จะสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่า มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถมีความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 54.7 และเมื่อมีการปรับ R Square (Adjusted R Square) แล้วพบว่า ค่าความผันแปรของความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเท่ากับ ร้อยละ 52.5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรทางด้าน

การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ มีความรู้สึกเชิงบวกกับองค์กร ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการสนุกกับการทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Jotheswari & Paramasivan (2020) ความสุข คือ ผลผลิตของความรู้สึกและความ เป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ในส่วนของความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พวกเขาจะต้อง พึงพอใจกับงานของพวกเขา การมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ ชัยญณ์ท์ แก้วมณีโชติ (2558, น. 27) อธิบายไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง พลังของอารมณ์ทางบวก ที่ส่งผลให้ร่างกายมีความกระปรี้กระเปร่า สดชื่น มีชีวิตชีวา มีพลังเมื่อทำงาน ก็จะเกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินในการการทำงานและ ส่งต่อความสุขนี้ให้กับผู้ร่วมงานด้วย ผ่านพฤติกรรมทางบวก เช่น การแสดงความมี น้าใจช่วยเหลือเกื้อกูล ความเอาใจใส่ด้วยความจริงใจ เป็นต้น ซึ่งความสุขในการทำงาน ของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ จะช่วยพัฒนาศักยภาพในการ ทำงานให้ดีขึ้นโดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ Jotheswari, & Paramasivan (2020) พนักงานที่มีความสุขคือพนักงานที่มีศักยภาพ และพวกเขา เหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความสามารถในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายและนำมาซึ่งประสิทธิภาพองค์กร ต่อมาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด โดยที่บุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือระบุว่า มีความสุขที่ได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ในขณะเดียวกันก็รู้สึกมีความสุขที่ได้รับ การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรทางการเงินและ บัญชีในมหาวิทยาลัยฯ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งหากสามารถทำงานร่วมกันใน บรรยากาศของสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกันก็จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน และยัง ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Manion (2003, p. 652-659 อ้างถึงใน ชัยญณ์ท์ แก้วมณีโชติ, 2558, น. 29-30) เป็นการรับรู้

พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยที่แต่ละบุคคลมาทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ตนปฏิบัติงานด้วย มีการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและเกิดเป็นมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นๆ และเกิดความรู้สึกความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าตนเองนั้นได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่ง Karatepe et al. (2010) อธิบายไว้ว่า การสนับสนุนของผู้ร่วมงานมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานได้ดี เป็นการส่งเสริมให้เกิดสุขภาพจิตที่ดี นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากเพื่อนร่วมงานของพวกเขาจะสามารถทำให้เกิดพลังงานและความทุ่มเทในการทำงาน และพวกเขาจะทำงานอย่างเต็มที่ หรือแม้แต่ผลการวิจัยของ Ahmed, et al. (2019) ก็สนับสนุนเช่นเดียวกันว่า บุคลากรเห็นคุณค่าของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และงานที่มีความหมาย (Meaningful work) เชื่อมโยงกับความผูกพันในงาน ทั้งหมดนี้ก็เพราะว่า ความสุขในการทำงานเป็นพลังในทางบวกที่ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นนั่นเอง

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้แก่มหาวิทยาลัยฯ จนประสบความสำเร็จ ดังนั้นมหาวิทยาลัยฯ จึงจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานให้แก่บุคลากร เพราะบุคลากรบางคนมีความสามารถสูงเมื่อได้รับแรงจูงใจที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีไปด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, น. 91) อธิบายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะดีมากหรือน้อยเพียงใดนั้นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการทำงานและช่วยให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน ก็คือ แรงจูงใจในการทำงานบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานที่สม่ำเสมอ มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Hitka et al. (2019) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจของพนักงานสามารถเป็นตัวกำหนดกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นและรักษากิจกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน, ภาระหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแรงจูงใจคือแรงผลักดันที่องค์กรพยายามดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแรงจูงใจสำหรับการดำเนินการอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคลากรในองค์กร สถานที่ทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เช่นเดียวกับศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (Koziol & Koziol, 2020) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล ไชยทอง (2560) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ เช่นเดียวกับงานวิจัยของสิริกร กุมภักดี (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการได้รับความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ต่อมาเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จใน

การทำงาน (Achievement) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความเห็นว่าแรงจูงใจที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และการเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นได้ว่า การจะกระตุ้นให้บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ควรนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงในวิเชียร วิทย์อุดม, 2554, น. 165-167) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) อันนั้นนับว่ามีความสำคัญมากที่สุดบุคคลรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่นๆ ต่อไป ซึ่ง Hee, et al. (2019, p. 16) อธิบายเพิ่มเติมว่า หากองค์กรไม่มีปัจจัยนี้จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของอัตราการขาดงาน การร้องเรียนของลูกค้ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shaikh & Shaikh (2019, p. 102) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยจูงใจภายในต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: การวิเคราะห์เปรียบเทียบของอุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอของ แคว้นสินธ์ (Sindh) ประเทศปากีสถาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งหมดนี้ก็เพราะว่า ปัจจัยจูงใจเป็นกระบวนการของการส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน นอกจากนี้ ยังเป็นรางวัลสำหรับบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ โดยเฉพาะความสำเร็จของงานนั้นเป็นเครื่องมืออย่างดีในการสร้างแรงจูงใจ

ให้กับบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นได้ว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมาจากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาข้างต้น สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory อ้างถึงในวิเชียร วิทยอุดม, 2554, น. 165-167) อธิบายไว้ว่า นโยบายขององค์การที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์การและของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์การ ความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดความเป็นธรรมในองค์การ เหล่านี้เป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ในส่วนของประเด็นการยอมรับนับถือ นั้นแสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ อาจได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับความเมตตาจากผู้บังคับบัญชา ย่อมต้องการได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น การยกย่องในความเก่ง ความสามารถของตนเอง เพราะจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากสังคม ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของความต้องการของมาสโลว์ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ

(2550, น. 97) อธิบายไว้ว่า ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะมีคุณค่าในสายตาของคนอื่น ดังนั้นความต้องการเหล่านี้จะแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ 1) ความปรารถนาที่จะมีความแข็งแกร่ง มีความสำเร็จ มีความเพียงพอ มีความมั่นใจ เพื่อที่จะเผชิญโลกและมีความเป็นอิสระและเสรีภาพ และ 2) ความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ ซึ่งอธิบายได้ว่าเป็นการเคารพหรือความยกย่องที่ได้รับจากบุคคลอื่น หรือการได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญ หรือการเห็นคุณค่า และประเด็นความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ ต้องการแสวงหาความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า บุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ ต้องการความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน และสภาพแวดล้อมที่องค์กรจัดเตรียมให้ทำใหู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senol (2011) อธิบายไว้ว่า ความกลัวต่อการถูกไล่ออกจากองค์กรเป็นองค์ประกอบของการกดขี่พนักงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากความกลัวนี้เห็นได้ชัดมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบเศรษฐกิจที่มีการงานที่จำกัด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Probst & Brubaker (2001) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจของพนักงานลดลงเมื่อพวกเขารู้เกี่ยวกับความมั่นคงในงานในแง่ลบ ทักษะของพวกเขาเปลี่ยนไปสู่การไม่ปฏิบัติตามกฎและสิ่งนี้จะไปสู่อุบัติเหตุในการทำงานที่เพิ่มขึ้น สาเหตุของความสอดคล้องกับดังกล่าวก็เพราะว่าปัจจัยจูงใจเป็นพลังทางบวกที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขได้ ทั้งหมดนี้ก็เพราะว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ด้วย โดยเฉพาะบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะฯ และผู้บริหารสำนักงานฯ ควรเสนอโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นธรรมในการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง

2. จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะฯ และผู้บริหารสำนักงานฯ ควรรักษาระดับความสุขของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ ไว้อย่างยิ่งยั้ง ทั้งปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน

3. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะฯ และผู้บริหารสำนักงานฯ ควรออกแบบปัจจัยเชิงจิตวิทยาใน 3 ประเด็นข้างต้นเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานกับองค์กรมากขึ้น อีกทั้งบุคลากรจะเพิ่มความสามารถ ศักยภาพในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- ชัยญณัท แก้วมณีโชติ. (2558). *บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานขาย บริษัทรับประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ณัฐพล ไชยทอง. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2018). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์* มจร, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วีระยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริกร กุมภักดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

Ahmed, U., Majid, A., Al-Aali, L., & Mozammel, S. (2019). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work Engagement?. *Management Science Letters*, 9(2), 229-242.

Dasa, C. (2009). *Happy Workplace*. From. Retrieved November, 19, 2019 from http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column6.pdf

Den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., & Valcour, M. (2013). National context in work-life research: A multi-level cross national analysis of the adoption of workplacework-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31(5), 478-494.

Diener, E. (2003). Subjective Well-being: The Science of Happiness and Proposal for A National Index. *The American Psychologist Association*, 55(1), 34-43.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.

- Hee, O. C., Ong, S. H., Ping, L. L., Kowang, T. O., Fei, G. C. (2019). Factors influencing job satisfaction in the higher learning institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 10-20
- Hitka M, Rozsa Z, Potkany M., & Lizbetinova L. (2019). Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences. *J Bus Econ Manag*, 20(4), 674–693.
- Jotheswari, M. K., & Paramasivan, T. (2020). Learning leads to happiness at work. *Studies in Indian Place Names*, 40(50), 1464-1468.
- Jotheswari, M. K., & Paramasivan, T. (2020). Job satisfaction gives a good lead to happiness at work. *Studies in Indian Place Names*, 40(50), 1457-1463.
- Karatepe, O. M., Keshavarz, S., & Nejati, S., (2010). Do core self-evaluations mediate the effect of coworker support on work engagement? A study of hotel employees in Iran. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 17(1), 62-71.
- Koziol, L., & Koziol, M. (2020). The concept of the trichotomy of motivating factors in the workplace. *Central European Journal of Operations Research*, 28, 707-715.
- Probst, T.M., & Brubaker TY.L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational & Health Psychology*, 6(2), 139-159.

- Senol, F. (2011). The effect of job security on the perception of external motivational tools: a study in hotel businesses. *Journal of Economic and Social Studies*, 1(2), 33-67.
- Shaikh, S. H., & Shaikh, H. (2019). The impact of job satisfaction and job dissatisfaction on Herzberg Theory: A case study of Meezan Bank Limited and National Bank Limited. *International Journal of Business and Social Science*, 10(6), 102-109.
- Uusiautti, Satu., & Määttä, Kaarina. (2010). What kind of employees become awarded as Employees of the Year in Finland?, *Enterprise and Work Innovation Studies*, 6(6), 53 - 73.