

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความสุข
ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*

THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK
HAPPINESS OF PERSONNEL AT SAKON NAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

เกศนรินทร์ อัยกร

Ketnarin Aiyakorn

กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ประเทศไทย

Student Development Division of Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

E-mail: ketnarin.y@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และ 2) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 279 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ 131 คน และสายสนับสนุน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 39 ข้อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 44.60 ($R^2 = .446$) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลสูงสุด

* Received: 15 June 2026; Revised: 21 August 2026; Accepted: 23 August 2026.

($\beta = .322, p < .01$) ด้านจิตอารมณ์ ($\beta = .244, p < .01$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\beta = .219, p < .01$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = .158, p < .01$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\beta = .131, p < .05$)

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความสุขในการทำงาน, บุคลากร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the levels of perceived organizational support and work happiness among personnel at Sakon Nakhon Rajabhat University; and 2) investigate the influence of perceived organizational support on work happiness among personnel at Sakon Nakhon Rajabhat University. This study employed a quantitative research design within the context of Sakon Nakhon Rajabhat University. The sample consisted of 279 personnel. The sample size was determined using Yamane's formula, and proportionate stratified random sampling was employed, comprising 131 academic personnel and 148 support personnel. The research instrument was a 39-item questionnaire. Content validity was assessed by five experts, and the overall reliability coefficient was 0.95. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) the overall level of perceived organizational support among personnel was high, and all dimensions were also rated at a high level. Similarly, the overall level of work happiness was high, with all components rated at a high level. 2) Perceived organizational support had a statistically significant influence on work happiness at the .01 level and collectively accounted for 44.60 percent of the variance in work happiness ($R^2 = .446$). Job knowledge and career advancement opportunities had the strongest influence ($\beta = .322, p < .01$), followed by emotional support ($\beta = .244, p < .01$), work performance support ($\beta = .219, p < .01$), compensation and welfare ($\beta = .158, p < .01$), and job security ($\beta = .131, p < .05$), respectively.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Happiness, Personnel, Sakon Nakhon Rajabhat University

บทนำ

แนวคิดองค์การแห่งความสุข (Happiness workplace) ได้รับการยอมรับและนำมาใช้เป็นกรอบพัฒนาองค์การด้านการศึกษาศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของทุกภาคส่วนในองค์การ นำไปสู่การตอบสนองพันธกิจขององค์การอย่างสมดุล โดยความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และความสำเร็จขององค์การทุกด้าน บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมักมีแรงจูงใจสูง มีความผูกพันต่อองค์การ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Diener, E, 2000)

การทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนปรารถนา เพราะส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานเกือบหนึ่งในสามของวัน หากได้ทำงานในสภาพแวดล้อมเหมาะสม ก็จะเกิดเรียนรู้เรื่องใหม่เสมอ เกิดผลงานที่มีคุณภาพและนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) แม้องค์การจะมีโครงสร้างชัดเจน ก็ไม่สะท้อนว่าทุกคนจะปฏิบัติงานเต็มความสามารถ แต่คนที่มีความสุขจะแสดงออกทั้งความทุ่มเท กำลังใจที่ดี ในทางกลับกันเมื่อรู้สึกเหนื่อยหน่ายก็จะเกิดภาวะหมดไฟ ส่งผลเสียอย่างมาก ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์การปรารถนาให้เกิดขึ้น เพราะองค์การที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ล้วนมีเรื่องความสุขในการทำงานเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ (พลอยไพลิน สุขอภัย, 2558)

การสนับสนุนจากองค์การที่มีคุณภาพจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับในความพยายามและเชื่อมั่นว่าองค์การให้ความสำคัญกับตน ซึ่งช่วยบรรเทาความรู้สึกโดดเดี่ยว ความเหนื่อยล้า ภาวะหมดไฟในการทำงาน และทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น (Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S, 2017) เพราะการสนับสนุนจากองค์การที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับในความพยายามและเชื่อมั่นว่าองค์การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของตน จนเกิดผลลัพธ์ที่ดีในทางพฤติกรรมของบุคลากรอย่างยั่งยืน (Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D, 1986)

อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณางานวิจัยส่วนใหญ่ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลทางการบริหาร มากกว่าการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การกับความสุขใน

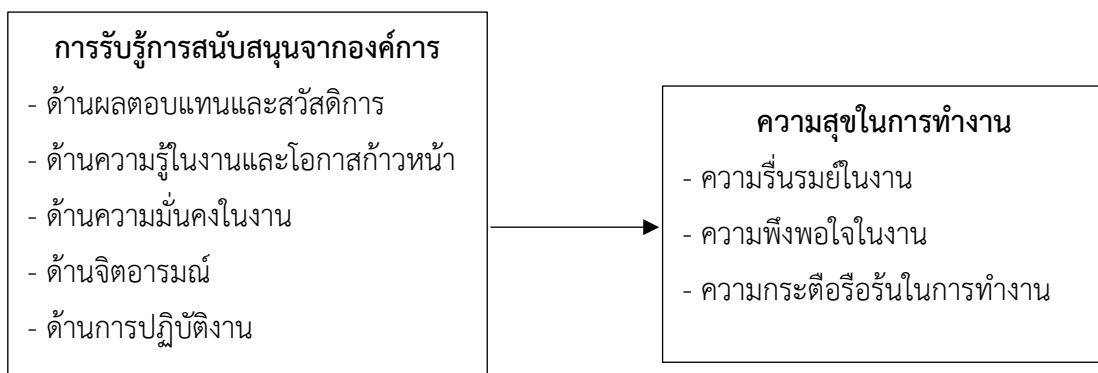
การทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงยังปรากฏช่องว่างขององค์ความรู้ (Research Gap) ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประเด็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นการค้นหาข้อเสนอเชิงนโยบายที่ได้จากผลการวิจัยเชิงประจักษ์ ทำให้ผู้บริหารนำไปวางแผนกำหนดการพัฒนาความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจากแนวคิด Rhoades & Eisenberger (2002) และเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) สังเคราะห์เพิ่มเติม ประกอบด้วย 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า 3) ด้านความมั่นคงในงาน 4) ด้านจิตอาสามณ์ และ 5) ด้านการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรอิสระ และทฤษฎีความสุขในการทำงาน ตามแนวคิด Warr (1990) ประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นตัวแปรตามในการศึกษา โดยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 925 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 434 คน และสายสนับสนุน 491 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1973) ได้จำนวน 279 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ประกอบด้วย สายวิชาการ 131 คน และสายสนับสนุน 148 คน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ กลุ่มตัวอย่าง 15 - 20 คน ต่อ 1 ตัวแปรอิสระ งานวิจัยมีตัวแปรอิสระ 5 ตัว ควรมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 75 - 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม รวมทั้งหมด จำนวน 39 ข้อ แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 7 ข้อ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน 20 ข้อ 3) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน 12 ข้อ และ 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ตอนที่ 2 - 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และทดลองใช้กับบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 จึงถือว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L, 2006)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 279 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นไปตามสัดส่วนที่คำนวณไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและป้องกันปัญหา Multicollinearity โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต้องไม่เกิน 0.80 (Stevens, J. P, 2002) และตรวจสอบตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance สูงกว่า 0.10 และ มีค่า VIF ต่ำกว่า 5.00 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองอย่างรุนแรง และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และประยุกต์เกณฑ์การตีความความเข้มแข็งของความสัมพันธ์และอิทธิพลตามแนวคิดของ Cohen (1988) และ Leech, Barrett and Morgan (2005)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 279 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 อายุระหว่าง 40 – 50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 35.13 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000 – 40,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 26.88 และสถานภาพบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 53.04

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่	การรับรู้การสนับสนุน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	จากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.08	.713	มาก
2	ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	4.15	.821	มาก

องค์ประกอบที่	การรับรู้การสนับสนุน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	จากองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	
3	ด้านความมั่นคงในงาน	3.91	.821	มาก
4	ด้านจิตอาารมณ์	4.24	.781	มาก
5	ด้านการปฏิบัติงาน	4.16	.737	มาก
	ภาพรวม	4.11	.774	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .774) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านจิตอาารมณ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .781) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .737) รองลงมา คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .821) รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .713) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .821)

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่	ความสุขในการทำงาน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความรื่นรมย์ในงาน	4.27	.670	มาก
2	ความพึงพอใจในงาน	4.46	.647	มาก
3	ความกระตือรือร้นในการ ทำงาน	4.37	.728	มาก
	ภาพรวม	4.36	.682	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .682) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ความสุขในการทำงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .647) รองลงมา คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .728) และลำดับสุดท้าย คือ ความรื่นรมย์ใน

งาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .670)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	2.501	.146		17.160	.000***
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.072	.025	.158	2.858	.005**
ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	.127	.022	.322	5.828	.000***
ด้านความมั่นคงในงาน	.052	.021	.131	2.470	.014*
ด้านจิตอาารมณ์	.101	.023	.244	4.463	.000***
ด้านการปฏิบัติงาน	.096	.025	.219	3.808	.000***

$R = .668$, $R^2 = .446$, $R^2_{Ad} = .434$, $F = 43.961$, $Sig = .000$ ***

* = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$, *** = $p < 0.001$

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่ออิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 44.60 ($R^2 = .446$) ซึ่งอยู่ในระดับทำนายสูง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานทุกองค์ประกอบ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .322 ($\beta = .322$, $p < .01$) ด้านจิตอาารมณ์มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .244 ($\beta = .244$, $p < .01$) ด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .219 ($\beta = .219$, $p < .01$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .158 ($\beta = .158$, $p < .01$) และด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .131 ($\beta = .131$, $p < .05$)

อภิปรายผล

การศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนของผู้บริหารและนโยบายองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สะท้อนถึงการจัดการองค์การที่ดีและการให้ความสำคัญกับบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตอาารมณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าบุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่า และได้รับความเห็นใจเมื่อเกิดข้อผิดพลาด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน สะท้อนถึงการได้รับความช่วยเหลือ สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า แสดงถึงการสนับสนุนด้านการพัฒนา การอบรม และความก้าวหน้าในสายงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสะท้อนความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ขณะที่ด้านความมั่นคงในงานแม้จะอยู่ลำดับสุดท้าย แต่ยังอยู่ในระดับมาก

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับปัทมราช ใจนันทะ และคณะ (2567) ที่พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีและตอบสนองต่อสภาพการทำงานในเชิงบวก โดยด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าบุคลากรมีความพอใจ เต็มใจ และยินดีปฏิบัติงานตามหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน แสดงถึงความตื่นตัว คล่องแคล่ว และมีชีวิตชีวาในการทำงาน ส่วนด้านความรื่นรมย์ในงานแม้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรยังมีความสุขกับงานและไม่มีความวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 44.60 ซึ่งอยู่ในระดับทำนายสูง สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการในงานและทรัพยากรของ Bakker & Demerouti (2007) ที่เสนอว่า ความสมดุลระหว่างความต้องการของงาน อาทิ ภาระงานทางกายภาพ ความเครียดทางอารมณ์ และความเสี่ยงจากสิ่งคุกคามสุขภาพกับทรัพยากรของงาน ทั้งการสนับสนุนจากองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสพัฒนาศักยภาพ จะส่งผลโดยตรงต่อความสุขของบุคลากร สอดคล้องกับพัลลภ กลิ่นดี และคณะ (2567) ที่พบว่า ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการ ด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 44.20 สอดคล้องกับ สุภาวดี เหม้ง และวรภาพ เอรารวรรณ (2568) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะของงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครรับรู้ถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร และการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ให้การสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน โดยบุคลากรจะความรู้สึกเกิดขึ้นภายในจิตใจตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในทางตรงกันข้าม หากขาดการรับรู้การสนับสนุนที่ดี ก็อาจทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลและองค์กรต่อไป

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับพัลลภ กลิ่นดี และคณะ (2567) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานรวมอยู่ด้วย แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ว่ามหาวิทยาลัยให้โอกาสแก่บุคลากรในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารต้องพยายามสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามตำแหน่ง และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ลำดับต่อมาด้านจิตอารมณ์มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานรองลงมา สอดคล้องกับชนัญญา กุลจิตต์เจือวงศ์ และณัฐธินิชา ฉายรัมย์ (2568) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งบุคลากรเมื่อรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ เปรียบเสมือนการสนับสนุนทางจิตใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต้องให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวบุคลากรเมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ ตลอดจนสนใจเมื่อบุคลากรตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด

ด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานรองลงมา แสดงให้เห็นว่าการที่ฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรเมื่อมีปัญหา และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่องค์กร ส่งผลให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราช

ภักฐกลนครเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับสมเกียรติ ฌ บางช้าง (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรรับรู้ว่ามีฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่องค์กร ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสุขในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานรองลงมา แสดงให้เห็นว่า การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการที่ได้รับมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับพัลลภ กลิ่นดี และคณะ (2567) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค มีปัจจัยด้านสวัสดิการรวมอยู่ด้วย และลำดับสุดท้ายเป็นด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานรองลงมา แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ว่ามีมหาวิทยาลัยมอบโอกาส และให้ความมั่นคงในการจ้างงาน จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยครั้งนี้ มุ่งพัฒนาองค์ความรู้เชิงประจักษ์ เพื่อยืนยันทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์การ กำหนดกรอบแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งกำหนดกรอบแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องบริบทร่วมสมัย ผลการวิจัยได้ยืนยันสมมติฐานของอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยพบว่า ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด ทำให้ส่งเสริมองค์ความรู้ทางทฤษฎีองค์การให้เกิดความลุ่มลึกมากขึ้น ผู้บริหารสามารถมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นำข้อเสนอแนะของงานวิจัยไปกำหนดทิศทางการพัฒนาความสุขในการทำงานได้ โดยเฉพาะบริบทของกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ยังไม่เคยมีงานวิจัยในมิติด้านนี้ที่ทำการศึกษาเชิงประจักษ์ เพราะส่วนใหญ่เน้นการศึกษาในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่า

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

- 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 40 – 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาโท ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000 – 40,000 บาท สังกัดสำนักงานอธิการบดี และสถานภาพบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านจิตอาารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความมีนัยยะในงาน

2) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า การรับรู้การสนับสนุนองค์การต่อมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงานระดับทำนายสูง สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านจิตอาารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครควรกำหนดสิทธิและสวัสดิการที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าให้กับบุคลากร
- 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ
- 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครควรสร้างค่านิยมการทำงานที่แสดงออกถึงการยอมรับในตักบุคลากร ด้วยการมอบหมายงานที่มีความหมาย การรับฟังความคิดเห็นของทุกคน มีการยกย่องเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ และแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อทำงานผิดพลาด
- 4) ผู้บริหารผู้บริหารควรแสดงออกในการให้ความช่วยเหลือบุคลากรทั้งการให้คำปรึกษา การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน และการสรรหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน หรือเพิ่มตัวแปรให้มีความครอบคลุมมากขึ้น
- 2) ควรศึกษาการความแตกต่างด้วยการเปรียบเทียบบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ อาทิ ช่วงอายุ สถานะพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการพลเรือน ระดับเงินเดือน ฯลฯ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่มต่อไป

- 3) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับพัฒนาความสุขในการทำงาน
- 4) การศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาจากองค์กรเพียงแห่งเดียว ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากองค์กรหลายแห่ง เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชนัญญา กุลจิตต์เจือวงศ์ และณัฐธินิชา ฉายรัมย์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในการทำงานกลุ่มงานด้านงานสินเชื่อในธนาคารพาณิชย์. *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(5), 51-66.
- ปัทมราช ใจนันทะ, พิชชาภรณ์ เรือนใจ, จุฬานันท์ ชัดแจ้งแรง, ดารารัตน์ ธาตุรักษ์ และผจงจิต ตีปประสอน. (2567). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง. *วารสารร่มยุงทอง*, 2(2), 1-16.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร. (2548). ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจในการลาออก. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัลลภ กลิ่นดี, จารุกัญญา อุดานนท์, กชกร เดชะคำภู และสำราญ วิเศษ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค. *ว.มรม*, 18 (3), 370-381.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6 (ฉบับพิเศษ). 590-599.
- สมเกียรติ ฦ บางช้าง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคนทำงานในเจนเนอเรชั่นวายในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. *วารสารวารสารศรีปทุม ชลบุรีมหาวิทยาลัยศรีปทุม*, 13 (3), 176-188.
- สุภาวดี เหม้ง และวราพร เอรารวรรณ. (2568). การวิเคราะห์ห่อภิมานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 31(2), 200-218.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power and Analysis for the Behavioral Sciences*. (2nd ed). Hillsdale: New Jersey.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. (Vol. 6). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Leech, N.L., Barrett, K.C. and Morgan, G.A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics, Use and Interpretation*. (2nd ed), Lawrence Erlbaum Associates Inc., Mahwah: Lawrence.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum.
- Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress*, 4 (4), 285-294.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed), Harper and Row: New York.