

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

เบญญาภา ตัญญาผล^{1*} และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย²

¹บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*benyapa@npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. อิทธิพลของปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ 2. อิทธิพลของปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 240 คน ได้มาด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับมาก และอิทธิพลของปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ของทีม (X_4) สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 74.70 โดยเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = -0.19 - 0.10X_1 + 0.09X_2 + 0.06X_3 + 0.32 X_4^{**} + 0.01X_5$$

2. ปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน (X_6) ด้านอารมณ์ทางบวก (X_9) และด้านความพึงพอใจในชีวิต (X_{11}) สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 74.70 โดยเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.19 + 0.17X_6^{**} + 0.03X_7 + 0.00X_8 + 0.21X_9^{**} + 0.02X_{10} + 0.12X_{11}^{**}$$

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, ความสุขในการทำงาน, องค์กรสมรรถนะสูง

Factors Influencing High-Performance Organizations at Nakhon Pathom Rajabhat University

Benyapa Tunyapol^{1*} and Wisit Rittiboonchai²

¹Master of Business Administration General Management Nakhon Pathom Rajabhat University

²Advisors Wisit Rittiboonchai General Management Nakhon Pathom Rajabhat University

*benyapa@npru.ac.th

Abstract

The research aims to study: 1. The influence of learning organization factors on the high-performance organization status of Nakhon Pathom Rajabhat University, and 2. The influence of happiness at work on the high-performance organization status of Nakhon Pathom Rajabhat University. The study sample consisted of 240 university employees. Quota sampling was employed for participant selection. Data were collected through questionnaires. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that:

1. The overall factors of a learning organization are at a high level, and the influence of the learning organization factors that affect the high-performance organization of Nakhon Pathom Rajabhat University includes the aspect of team learning (X4). The equation has a predictive power of 74.70%, and the equation can be written as follows:

$$\hat{Y}_{tot} = -0.19 - 0.10X_1 + 0.09X_2 + 0.06X_3 + 0.32X_4^{**} + 0.01X_5$$

2. The overall factors of job happiness are at a high level, and the influence of job happiness factors that affect the high-performance organization of Nakhon Pathom Rajabhat University includes job satisfaction (X6), positive emotions (X9), and life satisfaction (X11). The equation has a predictive power of 74.70%, and the equation can be written as follows:

$$\hat{Y}_{tot} = 0.19 + 0.17X_6^{**} + 0.03X_7 + 0.00X_8 + 0.21X_9^{**} + 0.02X_{10} + 0.12X_{11}^{**}$$

Keywords: Learning organization, Happiness at work, High performance organization

1. บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงในอัตราการเกิดที่ส่งผลต่อโครงสร้างอายุของประชากร และสังคมอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ในช่วงปีที่มีอัตราการเกิดสูง ก็จะส่งผลต่อการบริโภค การศึกษา และการจัดการเงินที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่อัตราการเกิดที่ลดลง ก็จะส่งผลต่อโครงสร้างประชากรที่มีอายุมากขึ้น ทำให้ความต้องการในการดูแลสุขภาพและบริการสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น และยังส่งผลต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุโดยเฉพาะ [1] โครงสร้างประชากรไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยกำลังย่างเข้าสู่ "สังคมสูงอายุ" สิ่งนี้จะเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นของวัยทำงานที่ต้องดูแลวัยเด็ก และวัยชรา ด้วยอัตราการเกิดที่ลดลงทำให้ประชากรวัยเรียน และเด็กไทย มีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสาเหตุสำคัญ ได้แก่ การศึกษาในระดับสูงขึ้นของสตรี ที่ส่งผลให้การเจริญพันธุ์ลดลง ในปี พ.ศ. 2523 สัดส่วนของประชากรวัยเรียน (0-21 ปี) มีจำนวนลดลงเหลือร้อยละ 29.8 จากประชากรรวม และคาดการณ์ว่าจะลดลงเป็นร้อยละ 20 ภายในปี พ.ศ.2583 และสถานการณ์ การศึกษาในประเทศไทยกำลังเผชิญกับการแข่งขันกันอย่างสูงในหลายด้าน [2]

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาของประเทศไทย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบาทในการสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียม และเป็นโอกาสที่เท่าเทียมต่อทุกคน นอกจากนี้การลงทุนในการศึกษายังมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยการสร้างแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มผลผลิตภายในประเทศ พร้อมส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ [3] การบริหารในยุคปัจจุบันต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นไปที่การบรรลุวัตถุประสงค์ และการบริหารงานให้เป็นอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรทุกประเภทอย่างเต็มที่ เพื่อให้การบริหารงานเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด พร้อมกับการสร้างนวัตกรรมเชิงนวัตกรรมในทิศทางที่ถูกต้อง [4]

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากปรากฏการณ์ดังกล่าว แต่ทางมหาวิทยาลัยมีการปรับตัว และวางกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นช่วงปี และในปีพ.ศ. 2566 ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานและการพัฒนาของมหาวิทยาลัยในระยะเวลาหนึ่ง โดยมุ่งเน้นที่การสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์และการพัฒนาทรัพยากรทางบุคคล และองค์กร ทั้งนี้เพราะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยกำลังคนเป็นตัวหลักต้น แนวคิดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงจึงมีบทบาทสำคัญสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เนื่องจากจะก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมหาวิทยาลัยและสังคมที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปโดยรวม [5]

ด้วยความสำคัญของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงจึงมีประโยชน์มากมายต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยคาดหวังผลการศึกษาที่ได้ของงานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรและสังคมโดยตรง และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโดยการนำแนวทางและข้อเสนอที่ได้จากงานวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- 2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. สมมติฐาน

- 3.1 อิทธิพลของปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- 3.2 อิทธิพลของปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

4. การทบทวนวรรณกรรม

องค์กรสมรรถนะสูง

Collins & Smith [6] ให้ความหมายว่า องค์กรสมรรถนะสูงมีทัศนคติที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ทำให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตลาดและสภาพแวดล้อมธุรกิจ ซึ่งในเวลาต่อมา Collins & Smith [7] ได้ขยายขอบเขตของ ความหมายอีกว่า องค์กรสมรรถนะสูงมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถสร้างทีมงานที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ

De Waal [8] ให้นิยามเกี่ยวกับ องค์กรสมรรถนะสูงไว้ว่า คือ ความสามารถขององค์กรในการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน องค์กรสมรรถนะสูงมักมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้องค์กรโดดเด่นเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกัน โดยให้ความสำคัญในการปรับตัวต่อสิ่งที่สำคัญจริงๆ ต่อองค์กร และองค์กรสมรรถนะสูงทำให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับในทุกระดับทั้งภายในและภายนอกขององค์กร และปัจจัยความสำเร็จทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณภาพการบริหารจัดการ (Quality of management) หมายถึง การวิจัยหรือการประเมินความเหมาะสมและคุณภาพของการบริหารจัดการในองค์กร โดยการสำรวจเกี่ยวกับวิธีการและกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการดำเนินงาน การประเมินความสามารถในการวางแผน การอำนวยความสะดวก การดำเนินการ และการควบคุมในองค์กร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสมและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในองค์กรที่ดีขึ้นไปด้วยกัน

2. ความเปิดเผยและการมุ่งหน้าไปทางการกระทำ (Openness & Action Orientation) หมายถึง การเปิดกว้างและโปร่งใสในการแบ่งปันข้อมูล ไอเดีย และความคิดริเริ่ม ระหว่างสมาชิกในองค์กรหรือระหว่างองค์กรกับส่วนต่างๆ ของสังคม และการมุ่งหน้าไปทางการกระทำในวัฒนธรรมองค์กรช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในองค์กร

3. การกำหนดเป้าหมายและมุ่งมั่นระยะยาว (Long-Term Orientation) หมายถึง การให้ความสำคัญและการกระทำโดยมุ่งหน้าไปที่ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่มีระยะเวลายาวนาน และเล็งเห็นความสำคัญในการวางแผนและการดำเนินงานให้เหมาะสมกับการเติบโตและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

4. การพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement & Renewal) หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสิ่งที่มีอยู่และวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมและตลาด การมุ่งมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงเป็นประจำ จะส่งผลให้องค์กรมีความเชื่อมั่นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว โดยการรักษาความเป็นเลิศและการปรับปรุงตนเองเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในระยะยาว

5. คุณภาพของพนักงาน (Quality of Employees) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญของพนักงานทั้งหมดในองค์กร รวมถึงคุณสมบัติอื่นๆ เช่น ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความคล่องตัวในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง คุณภาพของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพทุกๆ ไปขององค์กรและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

Sukhpong Sukhapipat [9] ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั้นสำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคล เริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การดูแลรักษาพัฒนาและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี รวมถึงยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร นอกจากนี้ องค์กรยังต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์ เนื่องจาก มีรากฐานเริ่มต้นการวิเคราะห์ที่ถูกต้องภายในและภายนอกองค์กร มีแนวคิดตามทฤษฎีเชิงระบบซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้า (Input) ผ่านกระบวนการ (Process) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Outcome) องค์กรที่มีสมรรถนะสูงยังต้องให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ โดยการรับฟังความต้องการของผู้รับบริการอย่างจริงจัง และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ในกระบวนการดำเนินงานภายในขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงจะต้องมีการออกแบบระบบงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้กระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมในการวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์ หลักการสำคัญที่สุดในการบริหารองค์กรที่มีสมรรถนะสูงที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดในการศึกษาค้นคว้าคือความสามารถในการนำองค์กรจากผู้นำสูงสุดและผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีการกำกับดูแลและควบคุมอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผล และท้ายที่สุดคือเกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์กรและบุคลากร และจากการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยรังสิตมีลักษณะของความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพราะมีองค์ประกอบหรือมีคุณลักษณะที่เป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัย

องค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge [10] ให้ความหมายว่า การสร้างองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และการปรับตัว ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชี้ชัดเรื่องการสร้างองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาของบุคคลและองค์กร โดยการใช้พื้นฐานของวินัยในการเรียนรู้ ความชัดเจนในวิสัยทัศน์ การทำงานร่วมกันของทีม และการมองเห็นภาพรวมของระบบองค์กรในการคิดแก้ปัญหาและวางแผนในระยะยาว และวินัย (Disciplines) หมายถึง เทคนิคและวิธีการที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเอาใจใส่เสมอ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะของตนเอง เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์กรด้วยวินัย 5 ประการ ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) คือ การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้และฝึกฝนตนเองในทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในงาน

2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) คือ การเรียนรู้และการปรับปรุงแบบจำลองความคิดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราเชื่อและตั้งความสำคัญ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์และการสร้างแบบจำลองใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์

3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือ การสร้างและส่งเสริมภาพในอนาคตที่มีความปรารถนาาร่วมกันในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนมุ่งมั่นสู่วัตถุประสงค์ร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมาย

4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) คือ การสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับทีม โดยการสนับสนุนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในทีม

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) คือ การมองเห็นโลกในมุมมองรวมโดยการพิจารณาผลกระทบและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ของระบบ ใช้การวิเคราะห์และการวางแผนอย่างรอบด้าน เพื่อเสริมสร้างการคิดที่มีประสิทธิภาพและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร

Chanpen Sukkasem and Nuchanara Rattanasiriprapa [11] ได้เสนอว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมุ่งเน้นไปที่ความเชี่ยวชาญของบุคคลการคิดเชิงระบบแบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้ของทีม

ความสุขในการทำงาน

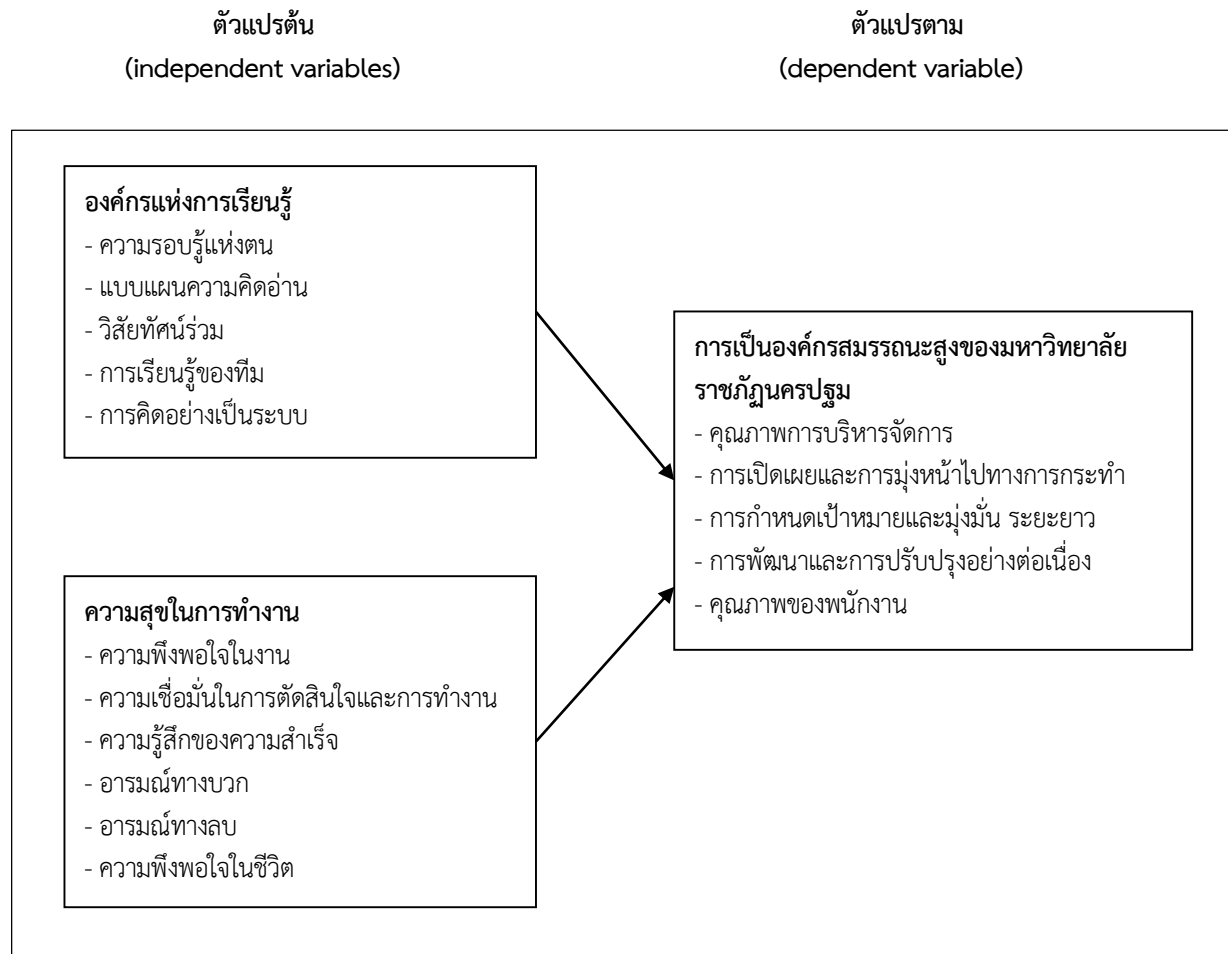
Diener [12] ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรับรู้ถึงความพึงพอใจและความพึงพอใจต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมถึงได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและองค์กรอย่างเหมาะสม และ Diener ได้เสนอแนวคิดเรื่อง "ดัชนีความสุข" (National Index of Well-being) เพื่อใช้ในการวัดและวิเคราะห์ความสุขของประชากร แนวคิดดังกล่าวได้รับความสนใจอย่างมากในการวิจัยทางจิตวิทยาและการบริหารจัดการ ซึ่งมีผลกระทบต่อพัฒนา นโยบายสาธารณะและการประเมินผลในระดับชาติและสังคม โดยอาศัยการสร้างแนวทางสำหรับวัดความสุขที่รวบรวมทั้งมิติบวกและมิติลบของความรู้สึก พิจารณาถึงความพึงพอใจทั้งในชีวิตรวมถึงงานและสถานการณ์ต่างๆในชีวิตประจำวัน ในการวัดดัชนีชาติบัณฑิตเพื่อประเมินความสุขและความเจริญเติบโตของประชากรอย่างเชื่อถือได้ ประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในสถานที่ทำงานบางปัจจัยที่สำคัญได้แก่ [13]

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การรู้สึกพึงพอใจและพอใจในงานที่ทำ เช่น การต้อนรับงานที่ทำ ทาย การรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน และความรู้สึกรู้ว่างานที่ทำมีความสำคัญ
2. ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและการทำงาน (Confidence in Decision Making and Work) หมายถึง การรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจและการทำงาน เช่น การได้รับความรับรองในการตัดสินใจ การรับผิดชอบ และการควบคุมงานที่มีอิทธิพล
3. ความรู้สึกของความสำเร็จ (Sense of Achievement) หมายถึง ความรู้สึกของความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับบทบาทอย่างสำคัญ เช่น การติดตามเป้าหมาย การวิเคราะห์ความสำเร็จ และการรับรู้ความสำเร็จที่คุณภาพ
4. อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การมีอารมณ์ที่ดีและเป็นสุขต่อการทำงาน เช่น ความรู้สึกกรุณาและสดชื่นต่องาน การรับรู้คุณค่าของงาน และความสนุกสนานในการทำงาน
5. อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) หมายถึง การมีอารมณ์ที่ไม่ดีหรือทุกข์ใจต่องาน เช่น ความเครียด ความรู้สึกไม่สบายใจ ความเบื่อหน่าย และความรู้สึกไม่พอใจ
6. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจทั่วไปในชีวิต เช่น ความพอใจกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ ความพึงพอใจในครอบครัวและความสุข และความพึงพอใจในที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

Pimchanok Geuathamkun [14] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ พบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ก็มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความสุขในการทำงานในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เช่นกัน นั่นหมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสุขในการทำงาน และองค์กรสมรรถนะสูง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงานของ Diener (2003) แนวคิดและทฤษฎีองค์กรสมรรถนะสูงของ De Waal (2012) จึงได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำนวน 568 คน คำนวณหา กลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่น 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 240 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) คำนวณตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 156 คน และ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 84 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ความสุขในการทำงาน และองค์กรสมรรถนะสูง มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของ Likert โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการใช้สถิติของ Conbrach's Alpha ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยง เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน พบว่า Conbrach's Alpha แต่ละตัวแปรไม่ต่ำกว่า 0.70 และทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยทำการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน และผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.83) เพศชาย (ร้อยละ 39.17) มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี (ร้อยละ 41.67) มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 63.33) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท (ร้อยละ 50.00)

ตารางที่ 1 ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้

(n=240 คน)

องค์กรแห่งการเรียนรู้	Mean	SD	ผลการประเมิน
1. ด้านความรู้แห่งตน	4.55	0.47	มากที่สุด
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.26	0.68	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.12	0.76	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ของทีม	4.14	0.79	มาก
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.29	0.53	มาก
รวม	4.27	0.65	มาก

6.2 ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.27) โดยลำดับที่ได้รับการประเมินมากที่สุด ได้แก่ ความรู้แห่งตน (Mean = 4.55)

ตารางที่ 2 ปัจจัยความสุขในการทำงาน

(n=240 คน)

ความสุขในการทำงาน	Mean	SD	ผลการประเมิน
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.90	0.93	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและการทำงาน	4.43	0.53	มาก
3. ด้านความรู้สึกรับรู้ความสำเร็จ	4.20	0.59	มาก
4. ด้านอารมณ์ทางบวก	4.37	0.59	มาก
5. ด้านอารมณ์ทางลบ	3.53	0.98	มาก
6. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.95	0.80	มาก
รวม	4.06	0.74	มาก

6.3 ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.06) โดยลำดับที่ได้รับการประเมินมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและการทำงาน (Mean = 4.43)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

	B	SE	Beta	t	sig
(Constant)	0.19	0.37		0.53	0.60
ความรู้แห่งตน X ₁	-0.10	0.10	-0.70	-1.04	0.30
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน X ₂	0.09	0.09	0.09	1.07	0.29
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม X ₃	0.06	0.08	0.07	0.73	0.47
ด้านการเรียนรู้ของทีม X ₄	0.32	0.09	0.37	3.67	0.00**
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ X ₅	0.01	0.10	0.01	0.14	0.90

R² = 0.747

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน ($b = -0.10$) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ($b = 0.09$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($b = 0.06$) ด้านการเรียนรู้ของทีม ($b = 0.32$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($b = 0.01$) ตามลำดับ สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 74.70 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = -0.19 - 0.10X_1 + 0.09X_2 + 0.06X_3 + 0.32X_4^{**} + 0.01X_5$$

ตารางที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

	B	SE	Beta	t	sig
(Constant)	0.19	0.37		0.53	0.60
ด้านความพึงพอใจในงาน X_6	0.17	0.05	0.24	3.26	0.00**
ด้านความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและการทำงาน X_7	0.03	0.10	0.03	0.31	0.76
ด้านความรู้สึกรักของความสำเร็จ X_8	0.00	0.11	0.00	0.01	0.10
ด้านอารมณ์ทางบวก X_9	0.21	0.09	0.19	2.39	0.02**
ด้านอารมณ์ทางลบ X_{10}	0.02	0.04	0.02	0.45	0.65
ด้านความพึงพอใจในชีวิต X_{11}	0.12	0.05	0.14	2.20	0.03**

$R^2 = 0.747$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ($b = 0.17$) ด้านความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและการทำงาน ($b = 0.03$) ด้านความรู้สึกรักของความสำเร็จ ($b = 0.00$) ด้านอารมณ์ทางบวก ($b = 0.21$) ด้านอารมณ์ทางลบ ($b = 0.02$) ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($b = 0.12$) ตามลำดับ สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 74.70 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.19 + 0.17X_6^{**} + 0.03X_7 + 0.00X_8 + 0.21X_9^{**} + 0.02X_{10} + 0.12X_{11}^{**}$$

7. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

7.1 อภิปรายผล

ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของชัยวัฒน์ เฟิงกรุด [16] ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ขณะที่ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และผลการทดสอบความ สัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำถึงระดับปานกลางและคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงด้านการมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด ระดับปานกลาง ($r = 0.401$) กับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับการวิจัยของจันทร์เพ็ญ สุขเกษม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดบูรณาวาส พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดบูรณาวาสโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรคิดเชิงระบบแบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้ของทีม

ปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ [14] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ พบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน

ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ก็มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความสุขในการทำงานในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เช่นกัน นั่นหมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยความสุขในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนต่อไป โดยมีปัจจัยที่สำคัญที่มหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นโดยเฉพาะ ดังนี้

1. อิทธิพลของปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้แก่ การเรียนรู้ของทีม ด้วยการทำงานในยุคปัจจุบันต้องการอาศัยการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาชีพให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรรับรู้ถึงเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นทีม รวมถึงเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

2. อิทธิพลของปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและให้ความสำคัญด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน การก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับควรให้ความสำคัญด้านการบริหารจัดการงานต่างๆ ภายในองค์กร และการมอบหมายงานแก่บุคลากรให้มีเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงาน และเวลาส่วนตัวให้มีความสมดุลและเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างยั่งยืน และส่งผลเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และเป็นสิ่งสำคัญหลักที่ต้องกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเพียงองค์กรเดียวเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก เพื่อจะได้นำข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยมาเปรียบเทียบกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก และทำให้ทราบถึงปัญหาเชิงลึกเพื่อพัฒนาองค์กรด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ในงานวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้สนใจสามารถเปลี่ยนตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปได้

3. งานวิจัยดังกล่าวมุ่งเน้นด้วยการทำวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ผู้ที่สนใจจะต่อยอดด้วยการทำเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพก็จะส่งผลให้งานมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] Strategy and Information Bureau, Academic Development Division, National Housing Authority. (2020). *Population Data, B.E. 2019*. Retrieved February 5, 2024, from <https://housingkc.nha.co.th/files/article/attachments/ffaef8523776e58763edecf0906c208e.pdf> (In Thai)
- [2] Jirapan Galappuwaththiya. (2021). Changes in Population Structure in Thailand: Aging Society and Age-related Risks. *Journal of Humanities and Social Sciences*. 12(2), 45-58. (In Thai)
- [3] Ministry of Education. (2022). *Education is a fundamental cornerstone that significantly influences the development of Thailand*. Bangkok: Ministry of Education. (In Thai)
- [4] Smith, J. (2020). *Management in the Present Era: Adaptation for Alignment and Success*. Proceedings of the International Conference on Management and Innovation (ICMI 2020).
- [5] Nakhon Pathom Rajabhat University. (2023). *Strategic Plan of Nakhon Pathom Rajabhat University, B.E. 2023-2025*. Retrieved February 5, 2024, From <https://www.npru.ac.th/strategic.php>. (In Thai)



- [6] Collins, J. C., & Porras, J. I. (1994). Organizational Performance: High-Performing Companies and Their Characteristics. *Journal of Management*, 20(2), 571-601.
- [7] Collins, J., & Smith, N. (2006). High Performance Organizations: Characteristics and Strategies for Success. *Harvard Business Review*, 84(10), 76-84.
- [8] De Waal, A. (2012). The Characteristics of High-Performing Organizations: A Comprehensive Analysis. *Journal of Organizational Excellence*, 31(2), 15-28.
- [9] Sukhpong Sukhapipat. (2018). Managing Rangsit University towards High Performance Organization. *Journal of Digital Business and Social Sciences*, 3(1-2), 126-135. (In Thai)
- [10] Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday/Currency.
- [11] Chanpen Sukkasem and Nuchanara Rattanasiriprapa. (2020). Learning Organization of Puranawas School. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University*. 11(2). 76-88. (In Thai)
- [12] Diener, E. (1984). Happiness at work occurs when employees perceive satisfaction and contentment in their work, have good relationships with colleagues and managers, and receive appropriate recognition and acceptance from management and the organization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5), 890-905.
- [13] Diener, E. (2003). Understanding the Relationship Between Income and Subjective Well-Being: The Role of Social Comparison and Social Capital. *Journal of Happiness Studies*, 4(4), 525-543.
- [14] Pimchanok Geuathamkun. (2020). *Factors Related to Job Satisfaction among Port Workers in Thailand: A Case Study of the Port Authority of Bangkok*. Master's Thesis in Industrial Management, Chulalongkorn University. (In Thai)
- [15] Yamane, T (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. and Row
- [16] Chaiwat Pengkrood. (2021). Characteristics of High-Performance Organizations Affecting the Operational Efficiency of Support Staff at Buriram Rajabhat University. *Research and Development Journal, Buriram Rajabhat University*, 16(2), 123-133. (In Thai)