

ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : บุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
STUDYING THE LEVEL OF HAPPINESS AT WORK OF PERSONNEL. A  
CASE STUDY OF PERSONNEL AT PHETCHABUN  
RAJABHAT UNIVERSITY



<sup>1</sup>มงคล นราศรี

<sup>1</sup>Mongkhon Narasri

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ประเทศไทย  
Phetchabun Rajabhat University, Thailand.

<sup>1</sup>mongkhon.5851@gmail.com

**Received:** August 28, 2024; **Revised:** November 7, 2024; **Accepted:** December 30, 2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรจากหลายส่วนงานในมหาวิทยาลัย ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจของรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ การสนับสนุนจากผู้บริหารและโอกาสในการพัฒนาตนเอง สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ต่อไป

**คำสำคัญ :** ระดับความสุข, บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

<sup>1</sup> อาจารย์, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

## Abstract

The purposes of this research were to study the level of happiness at work of personnel at Phetchabun Rajabhat University and to explore the factors affecting happiness at work of personnel. This research used a questionnaire as a tool to collect data from a sample group consisting of personnel from various departments in the university. The data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics. The results of the research found that the level of happiness at work of personnel was at a moderate to high level. Factors affecting happiness at work included work environment, relationships between coworkers, satisfaction with monthly income received, support from management, and opportunities for self-development. The results of this research can be used to improve policies and measures to promote happiness at work of personnel at Phetchabun Rajabhat University.

**Keywords :** Happiness level, Phetchabun Rajabhat University personnel.

## บทนำ

ในปัจจุบัน ความสุขในการทำงานกลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากความสุขของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และความยั่งยืนของการพัฒนาองค์กรในระยะยาว การศึกษาระดับความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อที่จะเข้าใจและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและสนับสนุนความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความรู้และสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพสู่สังคม การที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้าม เพราะความสุขของบุคลากรส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพ และการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด

ความสุขคนทำงานด้านการงานดี (happy work life) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาของ Shelke & Shaikh ในประเทศอินเดีย ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมด้านไอที จำนวน 104 คน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Shelke & Shaikh, 2023) การศึกษาในประเทศไทย งานวิจัยของวรรณภา ลือกิตินันท์ ทำการศึกษาในพนักงานขององค์กรที่เป็นภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ

และเป็นองค์กระตุ้นแบบด้านสุขภาวะในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก รวม 400 คน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (วรรณภา ลือกิตินันท์, 2017) และงานวิจัยของพรชนก กุลยะ ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม จำนวน 143 คน พบว่า ดัชนีความสุขในการทำงาน (Happinometer) ด้านการงานดี (Happy Work Life) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ( $r = 0.665$ ) (พรชนก กุลยะ, 2020) และการศึกษาของ Chaikongkiat และคนอื่นๆ ได้ทำการศึกษาในบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา จำนวน 60 คน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการงานดี (happy work life) ( $r = .66$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chaikongkiat et al., 2019)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนานโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในอนาคตอีกด้วย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ตามการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ในปัจจุบัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ประชากรเป็นบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่กำลังปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2566 กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่กำลังปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2566 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี เกณฑ์การคัดออก คือ ไม่ยินดีตอบแบบสอบถาม ในกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่

0.05 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบสะดวกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรเป็นบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่กำลังปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2566 ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ครอบคลุมทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

2.2 ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

2.3 ขอบเขตเนื้อหา ความสุขคนทำงานตามตัวดัชนีวัดความสุขของคนทำงาน

(Happinometer)

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสามารถแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากร และการทำงาน เป็นแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดประกอบด้วยเพศ อายุ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็น จังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่ สถานภาพ ระดับการศึกษา จำนวนบุตร ลักษณะการทำงาน เป็นต้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) โดยเลือกตอบตัวเลือกเพียงตัวเลือกเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health & Wellness) ออกแบบแบบสอบถามและเครื่องมือเก็บข้อมูลอื่น ๆ ให้ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 4 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจ ความผูกพัน และสมดุลชีวิต ใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยออกแบบให้ครอบคลุมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และโอกาสในการพัฒนาตนเองและดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรบางคนเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมใช้การสังเกตการณ์เพื่อเพิ่มความเข้าใจในบริบทของการทำงาน โดยขณะที่สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มความเข้าใจในบริบทของการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 4 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลภาวะผู้นำ เป็นการสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำระดับสูง ระดับมหาวิทยาลัย (ภาพรวมองค์กร) ผู้นำระดับสูงสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมาย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะทั่วไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ให้เรียบร้อยและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ค่าสถิติของตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี ใน 5 คณะ ภายใต้การบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนมีนาคม 2566 รวม 3 เดือน หลังจากนั้น สรุปผลและเขียนรายงานการวิจัยจัดทำรูปเล่มฉบับสมบูรณ์

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สามารถสรุปผลในภาพรวมได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กลุ่มอายุ 35 – 44 ปี ส่วนใหญ่จะมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกัน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่แต่งงานและอยู่ด้วยกันและไม่มีบุตร งานที่ทำลักษณะเป็นงานสำนักงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาที่ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์สุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดี (Health & Wellness) ดังแสดงตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1: แสดงคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตคนทำงาน (มิติ 1-8) (ภาพรวมองค์กร) (238 คน)

ข้อ	คุณภาพชีวิตคนทำงาน (มิติ 1-8) (ภาพรวมองค์กร)	$\bar{X}$	S.D	คุณภาพ ชีวิต ภาพรวม
1	สุขภาพดี	55.8	0.71	มีความสุข
2	ผ่อนคลายดี	52.5	0.69	มีความสุข
3	น้ำใจดี	63.3	0.89	มีความสุข
4	จิตวิญญาณ ดี	63.2	0.88	มีความสุข
5	ครอบครัวดี	63.3	0.88	มีความสุข

6	สังคมดี	57.6	0.72	มีความสุข
7	ใฝ่รู้ดี	61.5	0.78	มีความสุข
8	สุขภาพเงินดี	49.3	0.67	ไม่มีความสุข
ภาพรวม		58.4	0.73	มีความสุข
ความสุขระดับบุคคลรายมิติ (มิติ 1-9) (ภาพรวมองค์กร)				
1	สุขภาพดี	55.8	0.72	มีความสุข
2	ผ่อนคลายดี	52.5	0.69	มีความสุข
3	น้ำใจดี	63.3	0.90	มีความสุข
4	จิตวิญญาณดี	63.2	0.89	มีความสุข
5	ครอบครัวดี	63.3	0.90	มีความสุข
6	สังคมดี	57.6	0.75	มีความสุข
7	ใฝ่รู้ดี	61.5	0.87	มีความสุข
ความสุขระดับบุคคลรายมิติ (มิติ 1-9) (ภาพรวมองค์กร)				
8	สุขภาพเงินดี	49.3	0.65	ไม่มีความสุข
9	การเงินดี	59.9	0.85	มีความสุข
ภาพรวม		58.5	0.80	มีความสุข
มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (มิติ 1-10) (ภาพรวมองค์กร)				
1	สุขภาพดี	55.8	0.72	มีความสุข
2	ผ่อนคลายดี	52.5	0.69	มีความสุข
3	น้ำใจดี	63.3	0.90	มีความสุข
4	จิตวิญญาณดี	63.2	0.89	มีความสุข
5	ครอบครัวดี	63.3	0.90	มีความสุข
6	สังคมดี	57.6	0.75	มีความสุข
7	ใฝ่รู้ดี	61.5	0.87	มีความสุข
8	สุขภาพเงินดี	49.3	0.65	ไม่มีความสุข
9	การทำงานดี	59.9	0.85	มีความสุข
10	ความผูกพัน	63.1	0.72	มีความสุข
ภาพรวม		59.0	0.84	มีความสุข

ตารางที่ 2: แสดงคะแนนเฉลี่ยมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (มิติ 1-10) จำแนกรายส่วนงาน(ภาพรวมองค์กร)

ข้อ	มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (มิติ 1-10) จำแนกรายส่วนงาน(ภาพรวมองค์กร)	$\bar{X}$	S.D	คุณภาพ ชีวิต ภาพรวม
คณะครุศาสตร์				
1	สุขภาพดี	43.3	0.62	ไม่มีความสุข
2	ผ่อนคลายดี	45.0	0.63	ไม่มีความสุข
3	น้ำใจดี	50.7	0.75	มีความสุข

4	จิตวิญญาณดี	43.6	0.62	ไม่มีความสุข
5	ครอบครัวดี	38.1	0.51	ไม่มีความสุข
6	สังคมดี	52.4	0.71	มีความสุข
<b>คณะครุศาสตร์</b>				
7	ใฝ่รู้ดี	54.8	0.78	มีความสุข
8	สุขภาพเงินดี	51.8	0.72	มีความสุข
9	การทำงานดี	47.3	0.67	ไม่มีความสุข
10	ความผูกพัน	44.0	0.64	ไม่มีความสุข
<b>ภาพรวม</b>		47.1	0.65	ไม่มีความสุข
<b>คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</b>				
1	สุขภาพดี	60.9	0.72	มีความสุข
2	เพื่อนคลายดี	55.7	0.70	มีความสุข
3	น้ำใจดี	62.8	0.90	มีความสุข
4	จิตวิญญาณดี	65.3	0.89	มีความสุข
5	ครอบครัวดี	58.6	0.90	มีความสุข
6	สังคมดี	58.1	0.75	มีความสุข
7	ใฝ่รู้ดี	58.6	0.87	มีความสุข
8	สุขภาพเงินดี	49.8	0.67	ไม่มีความสุข
9	การทำงานดี	59.1	0.72	มีความสุข
10	ความผูกพัน	65.6	0.78	มีความสุข
<b>ภาพรวม</b>		59.5	0.71	มีความสุข
<b>คณะวิทยาการจัดการ</b>				
1	สุขภาพดี	56.3	0.70	มีความสุข
2	เพื่อนคลายดี	52.5	0.69	มีความสุข
3	น้ำใจดี	58.8	0.72	มีความสุข
4	จิตวิญญาณดี	60.8	0.75	มีความสุข
5	ครอบครัวดี	61.6	0.71	มีความสุข
6	สังคมดี	57.5	0.70	มีความสุข
7	ใฝ่รู้ดี	62.1	0.73	มีความสุข
8	สุขภาพเงินดี	47.2	0.65	ไม่มีความสุข
9	การทำงานดี	57.5	0.69	มีความสุข
10	ความผูกพัน	59.6	0.68	มีความสุข
<b>คณะวิทยาการจัดการ</b>				
<b>ภาพรวม</b>		57.4	0.69	มีความสุข
<b>คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (44 คน)</b>				
1	สุขภาพดี	56.0	0.72	มีความสุข
2	เพื่อนคลายดี	51.1	0.75	มีความสุข

3	น้ำใจดี	66.1	0.71	มีความสุข
4	จิตวิญญาณดี	60.8	0.70	มีความสุข
5	ครอบครัวดี	61.0	0.73	มีความสุข
6	สังคมดี	56.4	0.69	มีความสุข
7	ใฝ่รู้ดี	58.1	0.70	มีความสุข
8	สุขภาพเงินดี	52.1	0.69	มีความสุข
9	การทำงานดี	61.6	0.89	มีความสุข
10	ความผูกพัน	63.1	0.90	มีความสุข
ภาพรวม		58.7	0.75	มีความสุข
<b>คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม</b>				
1	สุขภาพดี	55.2	0.75	มีความสุข
2	ผ่อนคลายดี	54.2	0.71	มีความสุข
3	น้ำใจดี	57.2	0.70	มีความสุข
4	จิตวิญญาณดี	60.3	0.69	มีความสุข
5	ครอบครัวดี	67.1	0.70	มีความสุข
6	สังคมดี	55.1	0.69	มีความสุข
7	ใฝ่รู้ดี	55.1	0.69	มีความสุข
8	สุขภาพเงินดี	47.2	0.66	ไม่มีความสุข
9	การทำงานดี	56.5	0.69	มีความสุข
10	ความผูกพัน	64.4	0.70	มีความสุข
ภาพรวม		57.2	0.69	มีความสุข

จากตารางที่ 1 พบว่า สุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในภาพรวมมีความสุขดี ส่วนใหญ่สุขภาพดี ใฝ่รู้ดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี การงานดี ซึ่งโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตคนทำงาน (มิติ 1-8) (ภาพรวมองค์กร) จะมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันในข้อที่ไม่มีความสุขคือสุขภาพทางการเงิน จะมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 49.3

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (มิติ 1-10) จำแนกรายส่วนงาน (ภาพรวมองค์กร) ในภาพรวมมีความสุขดี ส่วนใหญ่สุขภาพดี ใฝ่รู้ดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี การงานดี ความผูกพัน จะมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันในข้อที่ไม่มีความสุขคือสุขภาพทางการเงิน จะมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.2

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ความผูกพัน และสมดุลงาน ดังแสดงตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3: แสดงคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ความผูกพัน และสมดุลงาน (ภาพรวมองค์กร)

ข้อ	คุณภาพชีวิตคนทำงาน (มิติ 1-8) (ภาพรวมองค์กร)	$\bar{X}$	S.D
1	ความพึงพอใจ	59.87	15.285
2	ความผูกพัน	63.10	15.714
3	สมดุลงาน	52.27	12.733

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจ ความผูกพัน และสมดุลงาน (ภาพรวมองค์กร) ในภาพรวมมีความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ และสมดุลงานมีค่าเฉลี่ยลดลงตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรชนก กุลยะ (2020) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม ซึ่งผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานจะแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุการเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ต่อไป บุคลากรที่มีอายุน้อย ระดับตำแหน่งหัวหน้า รายได้ต่อเดือนสูงและระยะเวลาในการทำงานในองค์กรสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนต่ำและระยะเวลาในการทำงานในองค์กรต่ำตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอิงอร ตันพันธ์ (2558) ที่ศึกษาความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง ด้านรูปแบบในการทำงาน (Work) ด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (People) ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunities) ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ (Total Rewards) ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร (Company Practices) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ตามลำดับ และผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้

ในการปรับปรุงนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ต่อไป

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มีความเชื่อมั่นผู้นำระดับสูงในการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้า มีคุณภาพ มีนโยบายการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ทันสมัย มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นก้าวต่อไปในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในการทำงานว่าหากทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์แล้ว จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีครอบครัวที่ดี มีสังคมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีงานการที่มั่นคง ส่งผลถึงครอบครัวที่จะทำให้มีการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้

## เอกสารอ้างอิง

- พรชนก กุลยะ. (2020). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม. วารสารโรงพยาบาลนครพนม, 7(1), Article 1.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2017). ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. วารสารปัญญาภิวัตน์, 9(3), Article 3.
- อิงอร ตันพันธ์. (2558). ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558. หน้า 125 – 139.
- Chaikongkiat, P., Makchuchit, S., & Klungmun, A. (2019). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา. Journal of Nursing and Health Research, 20(2), Article 2.
- Shelke, A. U., & Shaikh, N. (2023). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. Rajagiri Management Journal, 17(3), 238–253. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-07-2022-0110>