

การศึกษาความผูกพันและความสุขของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ณัฐพล อาบสีนาค และ น้ำฝน แสงอรุณ*

กลุ่มงานพัฒนาคณาภพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 38 ม.8 ต.นาวัง อ.เมืองเพชรบุรี จ.เพชรบุรี 76000

*อีเมลของผู้ประพันธ์บทความ: Numfon.san@mail.pbru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพัน และความสุขของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร จำนวน 327 คน และนักศึกษา จำนวน 1,990 คน จากวิธีการสุ่ม และคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ ใช้แบบสำรวจ HAPPINOMETER จากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาบรรยายลักษณะตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1) บุคลากร : ระดับความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.907) และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.933) ซึ่งบุคลากรมีความสุขในด้านใฝ่รู้ดี เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.831) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านจิตวิญญาณดี ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.814) อยู่ในระดับมาก และด้านน้ำใจดี ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.796) อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนความสุขน้อยที่สุด คือ ด้านผ่อนคลายดี ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.874) อยู่ในระดับปานกลาง

2) นักศึกษา : ระดับความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.965) และความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.888) ซึ่งนักศึกษามีความสุขในด้านผ่อนคลายดี เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.067) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านจิตวิญญาณดี ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.860) อยู่ในระดับมาก และด้านใฝ่รู้ดี ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.877) อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนความสุขน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพเงินดี ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 1.020) อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ความสุขในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร

A Study of Organizational Commitment and Happiness of Staff and Students at Phetchaburi Rajabhat University

Nattapon Arbsinark and Namfon Sangarun*

Education Quality Improvement Subdivision, Office of the President, Phetchaburi Rajabhat University, 38 Moo 8, Nawung Subdistrict, Mueang Phetchaburi District, Phetchaburi Province 76000, Thailand

*Corresponding author's e-mail: Numfon.san@mail.pbru.ac.th

Abstract

This research aimed to study the commitment and happiness of the staff and students at Phetchaburi Rajabhat University. The sample groups consist of 327 personnel and 1,990 students selected through random sampling and calculated sample size using the Yamane formula. The survey instrument used was the HAPPINOMETER from the Population and Social Research Institute, Mahidol University. Data analysis was conducted using descriptive statistics including frequency distribution, percentages, means, and standard deviations.

The study revealed the following results:

1) Staff: The level of happiness was high (mean = 3.63, S.D. = 0.907), and the organizational commitment was also high (mean = 3.72, S.D. = 0.933). The staff found the greatest happiness in the aspect of eagerness to learn (Happy Brain) (mean = 4.01, S.D. = 0.831), followed by spiritual well-being (Happy Soul) (mean = 3.89, S.D. = 0.814), and kindness (Happy Heart) (mean = 3.80, S.D. = 0.796). The aspect with the lowest happiness score was relaxation (Happy Relax) (mean = 3.24, S.D. = 0.874), which was at a moderate level.

2) Students: The level of happiness was high (mean = 3.52, S.D. = 0.965), and the university commitment was also high (mean = 3.65, S.D. = 0.888). The students found the greatest happiness in relaxation (Happy Relax) (mean = 3.84, S.D. = 1.067), followed by spiritual well-being (Happy Soul) (mean = 3.73, S.D. = 0.860), and eagerness to learn (Happy Brain) (mean = 3.73, S.D. = 0.877). The aspect with the lowest happiness score was financial health (Happy Money) (mean = 2.55, S.D. = 1.020), which was at a moderate level.

Keywords: Workplace Happiness, Educational Happiness, Organizational Commitment

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรของภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้ ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการรับมือกับความปกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ (The New Normal) หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ซึ่งผลกระทบดังกล่าวทำให้องค์กรภาครัฐต้องมีการทบทวนแนวทางรูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำให้คนทำงานรู้จักปรับตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินชีวิตภายใต้กระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพในการดำเนินชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของ ตนเอง การเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาจึงต้องเน้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข การให้ความรู้และสร้างระบบ นิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การขับเคลื่อนแนวคิดพัฒนาคนใน การทำงานให้เกิดผลอย่างจริงจัง (สถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563) โดยมีมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งสร้าง เสริม เรียนรู้ และถ่ายทอดปัญญา ความสามารถ อันเป็นแบบอย่าง พฤติกรรมและอารมณ์ที่สำคัญของคน เป็นแหล่ง รวมการผลิตปัญญาชนเพื่อทำหน้าที่พัฒนาประเทศ ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ล้วนอยู่ใน บริบทความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และการบ่มเพาะนักศึกษา เปรียบเสมือน “ระบบปัญญา นิเวศ : Wisdom Ecosystem” ในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นระบบการผลิตที่มุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อบรรลุ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ “มหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะ” ระบบปัญญา นิเวศ จึงเป็นกลไกและ กระบวนการสำคัญของการขับเคลื่อน “ฐานกำลังการผลิต” ทรัพยากรในวัยเรียนเข้าสู่การทำงาน

มหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ริเริ่มการศึกษาวิจัยและ พัฒนา “มหาวิทยาลัยแห่งความสุข” ในประเทศไทย ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตั้งแต่ปี 2556 จนถึงปัจจุบัน โดยนำแนวคิด “มหาวิทยาลัย แห่งความสุข” เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีอิสระทาง ความคิด ผลักดันความก้าวหน้าในชีวิตและนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตทั้งในระดับตนเอง ครอบครัวและองค์กร หากบุคลากรในมหาวิทยาลัยทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่ดำเนินไปอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน คนรอบข้างและสังคมรอบตัวย่อมมีความสุข สอดคล้องกับเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้น ตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับ มาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563)

จากผลการประเมินความเสี่ยงของแผนพัฒนาความเป็นเลิศและผลิตกำลังคนเฉพาะทางของมหาวิทยาลัยราช ภัฏเพชรบุรี พ.ศ.2566-2570 พบว่า การพัฒนาและแสวงหาบุคลากรมีระดับความเสี่ยงที่ 20 เป็นงานสำคัญและ เร่งด่วน (ดำเนินงานในปีที่ 1-2) ที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายการจัดกลุ่มสถาบันกลุ่มที่ 5 ผลิตและ พัฒนาบุคลากรวิชาชีพสาขาจำเพาะ (Development of Professionals and Specialists) (มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี, 2564) และจากสำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนาองค์กรแห่งความสุข จากแนวคิดความสุข 8 ประการ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) น้ำใจงาม 3) การผ่อนคลาย 4) การหาความรู้ 5) คุณธรรม 6) ใช้เงินเป็น 7) ครอบครัวที่ดี 8) สังคมดี (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ซึ่งต่อมา สถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลได้พัฒนาเครื่องมือ HAPPINOMETER โดยนำแนวคิดความสุข 8 ประการ และองค์กร แห่งความสุข โดยเครื่องมือ HAPPINOMETER จัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

ความสุข 8 มิติ ได้เป็น 11 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพกายดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การเรียนดี/การทำงานดี 10) ความผูกพันองค์กร 11) สมดุลชีวิตระหว่างชีวิตกับการทำงาน/การเรียน (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีแนวคิดการศึกษาความผูกพันและความสุขของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อศึกษาความผูกพัน และความสุขของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อให้เห็นทิศทางและศักยภาพการพัฒนากำลังคนที่เป็นกระบวนการหนุนเสริมมหาวิทยาลัยสู่การแข่งขันในระดับโลก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความผูกพัน และความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพัน และความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพัน และความสุขของบุคลากร และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีโดยอิงตามระบบปัญญานิเวศเพื่อเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 655 คน (งานบริหารงานบุคคล, 2565) และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 7,021 คน (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 249 คน และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 379 คน โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ (ไม่น้อยกว่า) ในการทำวิจัยในครั้งนี้

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสำรวจความผูกพัน และความสุข (HAPPINOMETER : ความสุขวัดเองได้) จากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565)

แบบสอบถามบุคลากร ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ข้อมูลหน่วยงาน ได้แก่ ชื่อของหน่วยงาน ขนาดของหน่วยงาน สายงานที่ทำ ตำแหน่งงาน และตำแหน่งการบริหาร และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่อาศัย ลักษณะของที่พักอาศัย วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประเภทของงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลความสุข 9 ด้าน ได้แก่ สุขภาพกายดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และการทำงานดี (Happy work-life) มีจำนวน 66 ข้อ มีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932)

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลความผูกพันองค์กร จำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามนักศึกษา ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ข้อมูลของผู้ตอบ ได้แก่ ชื่อของคณะที่เรียน การเข้าร่วมกิจกรรมขนาดของหน่วยงาน เพศ อายุ จังหวัดที่อาศัย ชั้นปีที่ศึกษา ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลความสุข 9 ด้าน ได้แก่ สุขภาพกายดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และการเรียนดี (Happy Study) มีจำนวน 68 ข้อ มีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลความผูกพันองค์กร จำนวน 9 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ด้วยแบบประเมิน จะนำมาประมวลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าสถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาความผูกพัน และความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงสูงสุด ร้อยละ 68.2 (223 คน) รองลงมา เป็นเพศชาย ร้อยละ 30.2 (99 คน) และเพศหลากหลาย ร้อยละ 1.5 (5 คน) และอยู่ในช่วงอายุ 35 – 44 ปี ร้อยละ 41.6 (136 คน) รองลงมาคือ อยู่ในช่วงอายุ 45 – 54 ปี ร้อยละ 27.5 (90 คน) และอยู่ในช่วงอายุ 25 – 34 ปี ร้อยละ 19.3 (63 คน) และทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 55.4 (181 คน) รองลงมาคือ ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลาระหว่าง 6 – 9 ปี ร้อยละ 18.7 (61 คน) และทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลาระหว่าง 3 – 5 ปี ร้อยละ 12.8 (42 คน) และสถานภาพสมรสอยู่ในสถานะแต่งงานและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 43.7 (143 คน) รองลงมา คือ อยู่ในสถานะโสด ร้อยละ 41.9 (137 คน) และอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน ร้อยละ 5.8 (19 คน) และระดับการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.0 (219 คน) รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 30.3 (99 คน) และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 1.8 (6 คน) และยังไม่จบ ร้อยละ 56.3 (184 คน) รองลงมา คือ มีบุตรจำนวน 1 คน ร้อยละ 24.2 (79 คน) และมีบุตรจำนวน 2 คน ร้อยละ 16.2 (53 คน) และทำงานด้านวิชาการ ร้อยละ 60.6 (198 คน) รองลงมา คือ ทำงานด้านงานสำนักงาน ร้อยละ 20.2 (66 คน) และทำงานด้านการบริการ ร้อยละ 12.2 (40 คน) และอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 76.5 (250 คน) รองลงมา คือ อยู่ในระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 17.4 (57 คน) และอยู่ในระดับผู้บริหารองค์กร ร้อยละ 6.1 (20 คน) และรายได้ต่อเดือนประมาณ 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 33.3 (109 คน) รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนประมาณ 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 20.5 (98 คน) และรายได้ต่อเดือนประมาณ 50,001 – 100,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 (66 คน) และเป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 77.1 (252 คน) รองลงมา คือ ประเภทข้าราชการ ร้อยละ 11.3 (37 คน) และประเภทพนักงานราชการ ร้อยละ 6.4 (21 คน) และมีภูมิลำเนาเดียวกับที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 56.9 (186 คน) และไม่ได้อยู่ภูมิลำเนาเดียวกับที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 43.1 (141 คน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.907) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีรายด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.831) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.814) ด้านน้ำใจดี (Happy

Heart) ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.796) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 1.030) ด้านการงานดี (Happy Work life) ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.938) และด้านสังคมดี (Happy Society) ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.824) ส่วนรายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 1.049) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ($\bar{X}$ = 3.28, S.D. = 1.011) และด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ($\bar{X}$ = 3.24, S.D. = 0.874) ตามลำดับ

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)	3.45	1.049	ปานกลาง	7
2. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.24	0.874	ปานกลาง	9
3. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	3.80	0.796	มาก	3
4. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.89	0.814	มาก	2
5. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	3.71	1.030	มาก	4
6. ด้านสังคมดี (Happy Society)	3.65	0.824	มาก	6
7. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.01	0.831	มาก	1
8. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.28	1.011	ปานกลาง	8
9. ด้านการงานดี (Happy Work life)	3.66	0.938	มาก	5
สรุปรวม	3.63	0.907	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.933) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ห่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.717) ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 1.036) ภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กร ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.918) ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.726) เป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.796) หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม จะปกป้ององค์กร ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.891) ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน จะไม่ไป ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 1.084) ตามลำดับ และรายข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.33, S.D. = 1.091) จะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร ($\bar{X}$ = 3.24, S.D. = 1.135) ตามลำดับ

2. การศึกษาความผูกพัน และความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.9 (1,490 คน) รองลงมา เป็นเพศชาย ร้อยละ 23.2 (462 คน) และเพศหลากหลาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 (38 คน) และอยู่ในช่วงอายุ 18 – 24 ปี ร้อยละ 98.44 (1,959 คน) รองลงมา คือ อยู่ในช่วงอายุ 25 – 34 ปี ร้อยละ 1.31 (26 คน) และอยู่ในช่วงอายุ 35 – 44 ปี ร้อยละ 0.25 (5 คน) และกำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 38.1 (759 คน) รองลงมา คือ กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 28.4 (566 คน) และกำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 21.1 (420 คน) และกำลังศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 98.4 (1,958 คน) รองลงมา คือ กำลังศึกษาอยู่ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ร้อยละ 0.7 (13 คน) และกำลังศึกษาอยู่ระดับประกาศนียบัตร ร้อยละ 0.6 (11 คน) และมีภูมิลำเนาเดียว

กับมหาวิทยาลัยที่ศึกษาอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 52.0 (1,035 คน) และไม่ได้อยู่ภูมิลำเนาเดียวกับที่มหาวิทยาลัยที่ศึกษาอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 48.0 (955 คน) และกำลังศึกษาอยู่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 28.6 (569 คน) รองลงมา คือ กำลังศึกษาอยู่คณะวิทยาการจัดการ ร้อยละ 16.9 (337 คน) และกำลังศึกษาอยู่คณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาการสุขภาพ ร้อยละ 11.1 (221 คน) และการเข้าร่วมกิจกรรม/ชมรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเป็นบางครั้ง / เท่าที่จำเป็น จำนวน 620 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 (620 คน) รองลงมา คือ เข้าร่วมกิจกรรมบ่อยครั้ง ร้อยละ 29.7 (592 คน) และเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ / ทุกครั้ง ร้อยละ 25.4 (505 คน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขของนักศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.965) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีรายด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.067) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.860) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.877) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.075) ด้านสังคมดี (Happy Society) ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.929) ด้านการเรียนดี (Happy Study) ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.910) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.963) ส่วนรายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.007) และด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 1.020) ตามลำดับ

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในภาพรวม

ความสุขในการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)	3.28	1.007	ปานกลาง	8
2. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.84	1.067	มาก	1
3. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	3.59	.936	มาก	7
4. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.73	.860	มาก	2
5. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	3.72	1.075	มาก	4
6. ด้านสังคมดี (Happy Society)	3.67	.929	มาก	5
7. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.73	.877	มาก	2
8. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)	2.55	1.020	ปานกลาง	9
9. ด้านการเรียนดี (Happy Study)	3.60	.910	มาก	6
สรุปรวม	3.52	0.965	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.888) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ศึกษาเล่าเรียนอย่างมีเป้าหมาย ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.865) มีภาคภูมิใจที่ได้เป็นนิสิต/นักศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.867) รู้สึกอยากมามหาวิทยาลัยมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.832) หากมีใครกล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่เหมาะสม จะปกป้องมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.888) หุ่เมศึกษาเล่าเรียนเพื่อสร้าง/รักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.881) ตัดสินใจเข้าเรียนที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.915) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่เรียนในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.896) และหุ่เมเห คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.877)

ตามลำดับ และรายชื่อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ จะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาเรียนที่มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.973)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาความผูกพัน และความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 35 – 44 ปี ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกัน สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ยังไม่มีบุตร ทำงานด้านวิชาการ อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนประมาณ 30,001 - 40,000 บาท เป็นพนักงานประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 77.1 (252 คน) และมีภูมิลำเนาเดียวกับที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุข บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีความเห็นว่า มีความสุขด้านใฝ่รู้ดี เป็นอันดับ 1 โดยเห็นว่า สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านจิตวิญญาณดี โดยเห็นว่า จะตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือ และยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านน้ำใจดี โดยเห็นว่า เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง รองลงมา คือ ด้านครอบครัวดี โดยเห็นว่า มีความสุขกับครอบครัว และมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ รองลงมา คือ ด้านการงานดี โดยเห็นว่า องค์กรจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ตรงเวลาและถูกต้องเกือบทุกครั้ง และสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานดี รองลงมา คือ ด้านสังคมดี โดยเห็นว่า ปฏิบัติตามกฎหมาย/ข้อบังคับของสังคม และรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รองลงมา คือ ด้านสุขภาพกายดี โดยเห็นว่า ไม่เคยสูบบุหรี่/บุหรี่ไฟฟ้า/ใบจาก/ยาเส้นเลย และปัจจุบันไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ รองลงมา คือ ด้านสุขภาพเงินดี โดยเห็นว่า ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดตรงเวลาเกือบทุกครั้ง และในแต่ละเดือนมีรายจ่ายพอ ๆ กับรายได้ อันดับสุดท้าย คือ ด้านผ่อนคลายดี โดยเห็นว่า เมื่อประสบปัญหาในชีวิต สามารถจัดการกับปัญหาได้มาก และทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช้อปปิ้ง เล่นเกมส่ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ถ้ามีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะไม่ลาออก รองลงมา คือ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กร รองลงมาคือ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย รองลงมา คือ เป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร รองลงมา คือ ใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กร รองลงมา คือ ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวนหรือติดต่อไปทำงาน จะไม่ไป รองลงมา คือ รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ทำงาน อันดับสุดท้าย คือ จะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. การศึกษาความผูกพัน และความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 18 – 24 ปี กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีภูมิลำเนาเดียวกับมหาวิทยาลัยที่ศึกษาอยู่ในปัจจุบัน และเข้าร่วมกิจกรรม/ชมรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเป็นบางครั้ง / เท่าที่จำเป็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุข นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีความเห็นว่า มีความสุขด้านผ่อนคลายดี เป็นอันดับที่ 1 โดยเห็นว่า ไม่เคยทำร้ายตัวเองหรือพยายามฆ่า

ตัวตายเลย และไม่เคียดคิดจะฆ่าตัวตาย รองลงมา คือ ด้านจิตวิญญาณดี โดยเห็นว่า จะตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือ และยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านใฝ่รู้ดี โดยเห็นว่า สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ รองลงมา คือ ด้านครอบครัวดี โดยเห็นว่า มีความสุขกับครอบครัว และมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ รองลงมา คือ ด้านสังคมดี โดยเห็นว่า ถูกละเมิดสิทธิหรือคุกคามทางเพศ รวมทั้งคำพูด ท่าที พฤติกรรมข่มขู่ หรือบังคับให้มีเพศสัมพันธ์น้อยครั้ง และน้อยครั้งที่จะเล่นการพนัน รองลงมา คือ ด้านการเรียนดี โดยเห็นว่า การเรียนที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมหาวิทยาลัยสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพในอนาคต และสร้างความมั่นคงในชีวิต รองลงมา คือ ด้านน้ำใจดี โดยเห็นว่า รู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง และให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างแทบทุกครั้ง รองลงมา คือ ด้านสุขภาพกายดี โดยเห็นว่า ไม่เคยสูบบุหรี่/บุหรี่ไฟฟ้า/ใบจาก/ยาเส้นเลย และไม่เห็นด้วยกับประโยค “การบริโภคกระท่อมเป็นเรื่องที่ยอมรับได้” อันดับสุดท้าย คือ บริหารจัดการเรื่องเงินเป็นไปตามแผนการเงินที่ตั้งไว้ได้บ้างบางครั้ง และในแต่ละเดือนรายจ่ายพอ ๆ กับรายรับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษาศึกษาเล่าเรียนอย่างมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ภาควิชาที่ได้เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัย รองลงมา คือ รู้สึกอยากมามหาวิทยาลัย รองลงมา คือ ใครกล่าวถึงมหาวิทยาลัยของท่านในทางที่ไม่เหมาะสม จะปกป้องมหาวิทยาลัย รองลงมา คือ ห่วงเทคศึกษาเล่าเรียนเพื่อสร้างและรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย รองลงมา คือ รู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าเรียนที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบันเป็นสิ่งที่ถูกต้องอย่างมาก รองลงมา คือ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย รองลงมา คือ ห่วงเท คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย อันดับสุดท้าย คือ จะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาเรียนที่มหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. การศึกษาความผูกพัน และความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การศึกษาความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยภาพรวมบุคลากรมีความสุขระดับมาก สอดคล้องกับ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ ฯ (2565) ศึกษาความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2564 ระดับประเทศของโครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนการทำงานโดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สำนัก 8) สสส. พบว่า คะแนนความสุขของคนทำงานในองค์กรระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 61.30 คะแนน โดยองค์กรทางด้านการศึกษามีค่าคะแนนสูงสุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย 67.40 ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ HAPPINOMETER จัดอยู่ระดับ HAPPY หรือระดับความสุขตามเป้าหมาย (ช่วงคะแนน 50.00- 74.99 คะแนน) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับ ชาโลมา กองสวัสดิ์ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ **ธรรณชนก ขนอม (2563)** ศึกษาความสุขของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีเหตุผล เนื่องจากบุคลากรมีความสุขที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้งในห้องสมุดหรือสืบค้นผ่านทางออนไลน์ เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โดยทางมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรม ศึกษาต่อ และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด คล้องกับ ธัญญ์ชนธร ธัญญ์ธัญญ์ธารักษ์ (2565) ศึกษาระดับความผูกพันและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คล้องกับ อุเทน หินอ่อน (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำงานอย่างมีเป้าหมาย และทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ถ้ามีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษา จะทำงานที่มหาวิทยาลัยต่อไปโดยไม่ลาออก ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) เรื่อง ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” คือ 1) ทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตระหนักถึงของการทำธุรกิจ การทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างผลการดำเนินงาน และผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร 2) ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร 3) การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร

จากงานศึกษาวิจัยดังกล่าว อธิบายได้ว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากนั้น โดยมีเหตุผลเนื่องมาจากทัศนคติทางบวกที่มีเป้าหมายความสำเร็จต่อองค์กร และค่านิยมขององค์กร มุ่งมั่น เต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรให้ความรู้สึกอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ คือ ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร ถ้ามีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม จะปกป้ององค์กร ด้วยการพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจองค์กรในทางที่ถูกต้อง

2. การศึกษาความผูกพัน และความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การศึกษาความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยภาพรวมนักศึกษามีความสุขระดับมากที่สุด คล้องกับ กมลรัตน์ ทองสว่าง และ ธนาวิทย์ กางการ (2564) ศึกษาความสุขของนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และสอดคล้องกับธนันธร ศรีชัย (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง พบว่า นักศึกษามีความสุขในการศึกษาระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2565) รายงานผลการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันกับสถานศึกษา และสมดุลชีวิตกับการเรียนของนิสิต-นักศึกษาภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ประจำปี 2564 – 2565 และสอดคล้องกับ จิราภรณ์ สรรพวิรวงศ์ และคณะ ฯ (2559) ความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยมีเหตุผล เนื่องจากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ไม่คิดว่าตนเองล้มเหลว ไม่เคยทำร้ายตัวเอง ไม่เคยคิดหรือพยายามฆ่าตัวตาย แต่มีอาการนอนหลับยากเป็นบางครั้ง และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการให้ความช่วยเหลือ ตอบแทนผู้มีพระคุณ รู้จักการยอมรับและขอโทษในความผิดที่เป็นผู้กระทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด เมื่อมีประสบการณ์สามารถใช้สติจัดการกับปัญหาได้ แต่ยังนำสมาธิมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบได้

การศึกษาความผูกพันกับมหาวิทยาลัยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คล้องกับ ดวงพร รุ่งเรืองศรี. (2562) ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ภาคภูมิใจที่ได้เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนเพื่อสร้างและรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ เมอร์เดย์, พอร์เตอร์และ สเตียร์ (1982) อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษาบริษัท ระยองเพียวรีฟายเออร์

จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” คือ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร 2) มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

จากงานศึกษาวิจัยดังกล่าว อธิบายได้ว่า นักศึกษามีความผูกพันองค์กรซึ่งก็คือมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากนั้น โดยมีเหตุผล เนื่องมาจากมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ในทุก ๆ วันจะรู้สึกอยากมามหาวิทยาลัย รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ทุ่มเทศึกษาเล่าเรียนเพื่อสร้างและรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ถ้ามีบุคคลอื่นกล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่เหมาะสม จะปกป้องมหาวิทยาลัย ด้วยการพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจมหาวิทยาลัยในทางที่ถูกต้อง

การใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาระดับความผูกพัน และความสุขของบุคลากร และระดับความผูกพัน และความสุขของนักศึกษา เนื่องด้วยการสำรวจเป็นแบบสำรวจแบบออนไลน์ จึงมีการใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าที่ตั้งไว้เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมีจำนวนมากขึ้นครอบคลุมประชากรทุกกลุ่ม และเพิ่มความเชื่อมั่นทางสถิติให้กับผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาความผูกพัน และความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

จากแบบสำรวจความผูกพัน และความสุข (HAPPINOMETER : ความสุขวัดเองได้) ของสถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565) และจากผลการศึกษาความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างเสริมความสุข ดังนี้

1. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการผ่อนคลายความเครียด การจัดห้องให้คำปรึกษาโดยมีนักจิตวิทยาให้คำปรึกษาให้กับบุคลากรที่มีความเครียด

2. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการบริหารจัดการเงิน การทำบัญชีรายรับรายจ่าย การทำบัญชีครัวเรือน รวมถึงจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการลงทุน หรือกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มอีกทาง

3. ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพทั้งในส่วนด้านโภชนาการ และด้านการออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยต่าง ๆ

4. ด้านสังคมดี (Happy Society) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมรอบข้าง จัดกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต การปลูกป่า เป็นต้น

5. ด้านการงานดี (Happy Work life) ควรพิจารณาปรับปรุง เพิ่มเติมสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมเพียงพอ จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างเสริมความผูกพัน ดังนี้

ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างความศรัทธา และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. การศึกษาความผูกพัน และความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

จากแบบสำรวจความผูกพัน และความสุข (HAPPINOMETER : ความสุขวัดเองได้) ของสถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565) และจากผลการศึกษาความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างเสริมความสุข ดังนี้

1. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพเพื่อให้มีรายได้ หรือการจัดตลาดนัดเพื่อให้นักศึกษาหารายได้พิเศษระหว่างเรียน

2. ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพทั้งในส่วนด้านโภชนาการ และด้านการออกกำลังกาย เพื่อให้ นักศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยต่าง ๆ

3. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เช่น อาสาพัฒนา อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้ นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกัน

4. ด้านการเรียนรู้ดี (Happy Study) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการให้ความรู้สิทธิและเสรีภาพของบุคคล และระเบียบของมหาวิทยาลัย หรืออาจจะมีการจัดเสวนาเรื่องการแต่งกายของนักศึกษา ว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร

5. ด้านสังคมดี (Happy Society) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้นักศึกษามีสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย และคนในสังคมรอบข้าง จัดกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต การปลูกป่า เป็นต้น

จากผลการศึกษาความผูกพันกับมหาวิทยาลัยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างเสริมความผูกพัน ดังนี้

ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการสร้างเสริมความศรัทธา และการส่งเสริม สนับสนุนให้นักศึกษาได้พัฒนาทักษะ ความรู้ จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ หรือสถานประกอบการจริงทำให้เกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความสุขและความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
3. ควรมีการทดลองจัดกิจกรรมหรือโครงการ ที่สร้างเสริมความสุขและความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยทั้งในส่วน ของบุคลากรและนักศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ต้องขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ ๆ ที่ให้นำผลการสำรวจจากแบบสำรวจ ความผูกพัน และความสุขของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมาทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากร และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่ให้การช่วยเหลือและตอบแบบสำรวจ และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ ทองสว่าง, และ ธนาวิทย์ กางการ. (2564). ความสุขของนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ชัยภูมิ. ใน *เอกสารการประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม* (หน้า 1097–1104). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด.
- จิราภรณ์ สรรพวิรวงศ์, ภัทรกัญย์ ตีเอียดย่อ, จันทน์ ปลุกไม้ดี, ศรีธัญญา ทั้งสุข, สุพรรณษา สุดสวาท, และ กนกพร สงปราบ. (2559). ความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. *สงขลานครินทร์เวชสาร*, 34(5), 269–279.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. *หมอชาวบ้าน*, 30(349), 18–25.
- ชาโลมา กองสวัสดิ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 11(3), 185–195.

- ดวงพร รุ่งเรืองศรี. (2563). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 9(2), 125–147.
- ชัยญ์ชนาธร ชัยญ์ชัยญ์ญารักษ์. (2565). การสำรวจระดับความผูกพันและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 12(1), 104–113.
- ธรรมชนก ขนอม. (2563). ความสุขของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารวิชาการ ปชมท.* 9(3), 12–20.
- นัฐนรี ศรีชัย. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2564). แผนพัฒนาความเป็นเลิศและผลิดกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 5 ปี. ใน *ฐานข้อมูลสารสนเทศ กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://plan.pbru.ac.th/index.php> (สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2565).
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดดา บุญยไตรณะ, และ วรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส จำกัด.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, วรรณิ หุตะแพทย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, พจนันท์ ศรีรัตนมงคล, ปรียา พลอยระย้า, มรุตพัชร นามขาน, และ บุรเทพ โชคธนากุล. (2565). *รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคณาจารย์ (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2563). *การสนับสนุนระบบปัญญาประดิษฐ์เพื่อสร้างเสริมมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน*. ใน *ฐานข้อมูลโครงการศูนย์วิชาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขกับการสร้างเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://happythaiuniversity.com/ebook> (สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2565).
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2565). *รายงานผลการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันกับสถานศึกษา และสมดุลชีวิตกับการเรียนของนิสิต-นักศึกษาภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ประจำปี 2564–2565*. ใน *ฐานข้อมูลสารสนเทศ โครงการศูนย์วิชาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขกับการสร้างเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://happythaiuniversity.com/news?id=99> (สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2566).
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยะเวลาเฟียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. ใน *ฐานข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/media/y8mE> (สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2566).
- อุเทน หินอ่อน. (2563). *คุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 9(3), 196–205.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.