

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขคนทำงานด้านการงานดีกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สุนิต สร้อยทอง*, ไพฑูรย์ สอนทน*, กาญจน์ คุ้มทรัพย์*, เจษฎาพร ปาคำวัง*,
อิสระ ตั้งสุวรรณ*, มงคล นราศรี*, นฤมล จันทร์มา*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการงานดีกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 330 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Pearson's Correlation และ Chi-Square Test ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($r = 0.722, p < 0.001$), รองลงมา คือ ใฝ่รู้ดี ($r = 0.675, p < 0.05$) และน้ำใจดี ($r = 0.645, p < 0.05$) ขณะที่ปัจจัยด้านสุขภาพกายดีและความสมดุลชีวิตกับงานมีความสัมพันธ์ต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ($r < 0.50$) นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($p > 0.05$) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านจิตวิญญาณดีและการพัฒนาในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยทางกายภาพหรือประชากรศาสตร์

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; จิตวิญญาณดี

* คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Corresponding author: Narumon Janma Email: narumon.jan@pcru.ac.th

Received 07/02/2025

Revised 07/03/2025

Accepted 31/03/2025

ASSOCIATION BETWEEN HAPPINOMETER IN HAPPY WORK LIFE AND ORGANIZATION ENGAGEMENT AMONG PERSONNEL OF PHETCHABUN RAJABHAT UNIVERSITY

Sunit Soytung, Paitoon Sonthon*, Kan Koomsab*, Jetsadaporn Pakamwang*,
Itsara Tangsuwan*, Mongkhon Narasri*, Naruemon Janma**

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between happy work life and organizational commitment among personnel, examining and Well-being. The study also investigates the correlation between personal demographic factors and organizational commitment. The sample consists of 330 personnel from Phetchabun Rajabhat University, with data collected through questionnaires and analyzed using Pearson's Correlation and Chi-Square Test. The findings reveal that spiritual well-being (*Happy Soul*) has the highest correlation with organizational commitment ($r = 0.722, p < 0.001$), followed by intellectual engagement (*Happy Brain*) ($r = 0.675, p < 0.05$) and happy heart (*Happy Heart*) ($r = 0.645, p < 0.05$). In contrast, physical well-being and work-life balance exhibit low correlations with organizational commitment ($r < 0.50$). Additionally, no significant correlation was found between personal demographic factors and organizational commitment ($p > 0.05$). These findings suggest that spiritual and intellectual aspects of work have a stronger influence on organizational commitment compared to physical factors or demographic attributes.

Keywords: Work happiness; Organizational commitment; Spiritual well-being

* Faculty of Science and Technology Phetchabun Rajabhat University

ภูมิหลังและเหตุผล (Background and rationale)

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ได้รับความสนใจมากขึ้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และความสำเร็จขององค์กร^{1,2} ความสุขของบุคลากรยังส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยลดความเครียด และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{3,4} การที่พนักงานมีความสุขในการทำงานยังช่วยเพิ่ม ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากรในระยะยาว องค์กรที่สามารถสร้างความสุขให้พนักงานได้จะช่วยลดอัตราการลาออก และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน^{5,6}

ในบริบทของมหาวิทยาลัย ความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา บุคลากรที่มีความสุขจะมีแรงจูงใจในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพของตนเอง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ขององค์กรทางการศึกษา^{7,8} ความสุขในการทำงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของมหาวิทยาลัย^{9,10} องค์กรที่สามารถรักษา

บุคลากรไว้ได้จะช่วยลดต้นทุนในการสรรหาบุคลากรใหม่ และช่วยให้เกิด ความต่อเนื่องในการดำเนินงานทางการศึกษา^{11,12}

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มีหลายด้าน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความมั่นคงในงาน และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร^{13,14} บุคลากรที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาทางอาชีพมักมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากพวกเขา รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร^{15,16}

งานวิจัยหลายชิ้นยังระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทของตำแหน่งงาน อาจมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร¹⁷ แต่อย่างไรก็ตาม งานวิจัยบางชิ้นพบว่าความสัมพันธ์นี้อาจขึ้นอยู่กับโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละที่^{18,19}

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในภาคธุรกิจและภาครัฐ ยังมีงานวิจัยไม่มากนักที่ศึกษาประเด็นนี้ในสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย

ราชภัฏที่เป็นสถาบันที่มีลักษณะเฉพาะในแง่ของ ภารกิจด้านการศึกษาและการพัฒนาชุมชน ทำให้โครงสร้างองค์กรและลักษณะการทำงานของบุคลากรมีความแตกต่างจากองค์กรประเภทอื่น

ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการงานดี กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึก และสามารถนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา (Objective)

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขคนทำงานด้านการงานดีกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ สังคมดี น้ำใจดี ความสมดุลชีวิตกับงาน ใฝ่รู้ดี สุขภาพกายดี การผ่อนคลายดี จิตวิญญาณดี และความอยู่ดีมีสุข กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การพักอาศัย ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ประเภทบุคลากร และระดับตำแหน่งกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

วิธีการศึกษา (Method)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Cross-sectional Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2568 จำนวนทั้งสิ้น 717 คน มีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และเกณฑ์การคัดออก คือ ไม่ยินดีตอบแบบสอบถามหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน

การกำหนดขนาดตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรประมาณค่าสัดส่วน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 และสัดส่วนความผูกพันต่อองค์กร 0.70 (อ้างอิงจากการศึกษาของพรชนก กุลยะ, 2020) ได้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 323 คน และในการศึกษานี้เก็บข้อมูลได้จริง 330 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) แบ่งหน่วยงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สายวิชาการและสายสนับสนุน

2) สุ่มหน่วยงานในแต่ละกลุ่ม และเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานที่สุ่มได้จนครบจำนวน 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเองในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยพัฒนาจากแนวคิด

Happinometer ซึ่งเป็นมาตรวัดความสุขในการทำงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (10 ข้อ)
- 2) ระดับความสุขในการทำงาน (45 ข้อ)
- 3) ระดับความผูกพันต่อองค์กร (10 ข้อ)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย (Reliability and Validity Testing)

- ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

- ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทดสอบโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่ได้มากกว่า 0.7

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ เริ่มจากการขอ อนุญาตมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล โดยจัดทำหนังสือผ่านระบบ e-document PCRU เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร ด้วยตนเองให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่สุ่มได้ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และการขอความยินยอมในการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดเวลาส่งคืนภายใน

1 สัปดาห์ หลังจากนั้น ผู้วิจัยเข้าไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองตามหน่วยงานที่สุ่มได้ ในระหว่างการเก็บข้อมูลมีการติดตามและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และใช้ Unique ID เพื่อป้องกันการตอบซ้ำ

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), และ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและใช้ Chi-Square Test และ Monte Carlo Method เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามเลขที่โครงการ HE-RDI-NRRU.012/2568

ผลการศึกษา (Results)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ด้านการงานดี และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างได้แสดงไว้ดังตารางที่ 1 จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

1. คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=330)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	82	25
หญิง	248	75
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	25	8
31-40 ปี	143	43
41-50 ปี	114	35
51-59 ปี	48	15
ที่อยู่อาศัย		
บ้านตนเอง	270	82
บ้านเช่า/หอพัก	54	16
อาศัยผู้อื่น	5	2
อื่น ๆ ระบุ	1	0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4
ปริญญาตรี	168	51
ปริญญาโท	109	33
ปริญญาเอก	40	12

ตารางที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=330) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	146	44
สมรส	167	51
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	17	5
ลักษณะงาน		
สายวิชาการ	86	26
สายสนับสนุน	244	74
ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	10	3
พนักงานมหาวิทยาลัย	305	92
ลูกจ้างประจำ	10	3
พนักงานประจำมหาวิทยาลัย	5	2
ระดับตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	15	5
อาจารย์	63	19
หัวหน้างาน	24	7
ผู้ปฏิบัติงาน	228	69
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร		
1-5 ปี	78	24
6-10 ปี	70	21
11-15 ปี	106	32
16-20 ปี	48	15
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	28	8
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	24	7
15,001 – 25,000 บาท	48	15
25,001 – 35,000 บาท	42	13
35,001 – 45,000 บาท	137	42
45,001 บาท ขึ้นไป	79	24

2. ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการงานดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่า *Pearson's Correlation* เท่ากับ 0.622 ($p < 0.05$) ซึ่งบ่งชี้ว่า ยิ่งบุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเท่าใด ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเท่านั้น

เมื่อวิเคราะห์หองค์ประกอบของความความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขสูงสุด ได้แก่

- ความมั่นคงในอาชีพ (*Job Stability*)

- โอกาสในการเติบโตในสายงาน (*Career Growth Opportunities*)

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (*Fair Compensation and Benefits*)

- การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากองค์กร (*Organizational Fairness*)

2. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ทุกมิติของความความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยสามารถจัดลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของความความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร (n = 330)

มิติของความความสุขในการทำงาน	ค่าความสัมพันธ์ (r)
จิตวิญญาณดี (<i>Happy Soul</i>)	0.722
ใฝ่รู้ดี (<i>Happy Brain</i>)	0.675
น้ำใจดี (<i>Happy Heart</i>)	0.645
การงานดี (<i>Happy Work Life</i>)	0.622
สังคมดี (<i>Happy Society</i>)	0.519
ความอยู่ดีมีสุข (<i>Well-being</i>)	0.569
สุขภาพกายดี (<i>Happy Body</i>)	0.497
การผ่อนคลายดี (<i>Happy Relax</i>)	0.467
สมดุลชีวิตกับงาน (<i>Work-Life Balance</i>)	0.434

จากตารางที่ 2 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร

- ค่าความสัมพันธ์สูงสุดพบใน "จิตวิญญาณดี" ($r = 0.722$)

- ค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดอยู่ที่ "สมดุลชีวิตกับงาน" ($r = 0.434$)

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และการส่งเสริมการเรียนรู้ มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Algarni & Alemeri (2023) ที่ระบุว่า บุคลากรที่รู้สึกว่

งานของตนเองมีคุณค่าและได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง จะมีแนวโน้มสูงที่จะผูกพันกับองค์กร²

3. ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร (n = 330)

ปัจจัย	Chi-Square Value	df	Sig. (Monte Carlo Method)
เพศ	28.307	24	0.242
อายุ	52.365	72	0.969
การพักอาศัย	75.751	72	0.317
ระดับการศึกษา	70.972	72	0.486
สถานภาพสมรส	52.101	48	0.316
ลักษณะงาน	31.747	24	0.123
ประเภทตำแหน่ง	65.280	72	0.565
ระดับตำแหน่ง	73.631	72	0.423
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร	79.994	96	0.902
รายได้ต่อเดือน	108.001	96	0.192

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ *Chi-Square Test* และ *Monte Carlo Method* พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัย ไม่มีมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ($p > 0.05$) ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการทำงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

วิจารณ์ (Discussions)

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

ความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.722, p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Preciado และคณะ ที่พบว่าความสุขในการทำงานสามารถเพิ่มความภาคภูมิใจและการมีส่วนร่วมของพนักงาน¹ งานวิจัยของ Algarni และ Alemeri ยังระบุว่าความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร²

ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ซึ่งเกี่ยวข้องกับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา มี

ความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.675, p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chotivanich³ ที่พบว่า การได้รับโอกาสพัฒนาตนเองช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานของ Pannavadee และคณะ⁴ ที่ระบุว่าบุคลากรที่มีโอกาสเติบโตและได้รับการสนับสนุนด้านอาชีพจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.645, p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Singh และ Banerji⁵ ที่เน้นว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการให้ความช่วยเหลือกันในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันงานวิจัยของ Chandna และ Krishnan⁶ ยังยืนยันว่าความร่วมมือกันในที่ทำงานช่วยเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านสังคมดี (Happy Society) และสุขภาพกายดี (Happy Body) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคล้ายกับผลการศึกษาของ Chambel และ Carvalho⁷ ที่พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและการดูแลสุขภาพของพนักงานมีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Oyelakin และคณะ⁸ ระบุว่าความสอดคล้องของค่านิยมระหว่างพนักงานและองค์กรเป็น

ปัจจัยสำคัญในการเพิ่มระดับความผูกพัน ผลการศึกษานี้ยังพบว่า Work-Life Balance มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากงานของ Komarapim และ Rattanaset⁹ ที่พบว่าความสามารถในการจัดสรรเวลาทำงานอย่างสมดุลมีผลกระทบต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ขณะที่งานของ Jantananon¹⁰ ระบุว่าองค์กรที่มีการสนับสนุน Work-Life Balance สามารถลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ข้อค้นพบสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($p > 0.05$) ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการทำงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ Sriyam¹⁸ ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอาจแตกต่างกันไปตามบริบทองค์กร แม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจะมีความแตกต่างกัน

ข้อยุติ (Conclusions)

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงาน และการพัฒนาอาชีพซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด ผลลัพธ์นี้สนับสนุนแนวคิดที่ว่า สุขภาพภายในของบุคลากร

และโอกาสในการเติบโตในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานและแนวทางการบริหารองค์กร มีผลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของการศึกษา คือ กลุ่มตัวอย่างจำกัดเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงไม่สามารถสรุปผลไปยังมหาวิทยาลัยอื่นหรือองค์กรที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกันได้ นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาต่อไปเกี่ยวกับ ผลกระทบของปัจจัยด้านเศรษฐกิจและนโยบายขององค์กร ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

องค์กรควรส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะด้านจิตวิญญาณดีและใฝ่รู้ดี ผ่านการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า สนับสนุนการศึกษาต่อ และ

ส่งเสริมสมคูลชีวิตกับงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน การวิจัยในอนาคตควรขยายไปยังมหาวิทยาลัยอื่น และใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

สถานะองค์ความรู้ (Body of knowledge)

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ในที่ และความหมายของงาน แม้มีงานวิจัยสนับสนุนในหลายบริบท แต่งานศึกษาที่ใช้กรอบ Happinometer อย่างครอบคลุมในกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีจำกัด งานวิจัยนี้พบว่า 9 มิติ แห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านจิตวิญญาณดีและใฝ่รู้ดี ซึ่งเสนอแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันผ่านการพัฒนาความสุขในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง (References)

1. Preciado MAC, Semaqué MAC, Huayta- Meza FT, Zavaleta MIA, Llanos JFS, Centeno XLA, et al. Happiness and organizational commitment in the workers of the fishing sector of the city of Chimbote - 2023. *Period Eng Nat Sci* 2023; 11(4): 116-122.
2. Algarni MA, Alemeri M. The Role of Employee Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Happiness at Work at

- a Saudi Organization. **Int J Bus Manag** 2023; 18(2): 27-38.
3. Chotivanich P. Quality of Work Life and Organizational Commitment that Affect Happiness at Work of University Lecturer. **Executive J** 2017; 37(1): 83-84. [in Thai].
 4. Pannavadee M, Kuha T, Thanakijpaiboon P, Ittichaiwatana J. Analysis of happiness levels, organizational commitment, and related factors among doctors, dentists, pharmacists, and nurses under the Ministry of Public Health in 2017. **J Health Sci** 2020; 29(4): 690. [in Thai].
 5. Singh A, Banerji R. Happiness at work, organizational citizenship behaviour and workplace diversity: a study on Indian private sector bank employees. **Ind Commer Train** 2022; 54(3): 460-475.
 6. Chandna P, Krishnan VR. Organizational commitment of Information Technology professionals: Role of transformational leadership and work-related beliefs. **Tecnia J Manage Stud** 2009; 4(1): 1-3.
 7. Chambel MJ, Carvalho VS. Commitment and wellbeing: The relationship dilemma in a two-wave study. **Front Psychol** 2022; 13: 816240.
 8. Oyelakin O, Shodeinde AD, Arandong IJ. Value congruence and organizational commitment: Does work happiness matter? **Bus Perspect Rev** 2022; 3(2): 36-47.
 9. Komarapim N, Rattanaset W. Organizational commitment of personnel of the Marketing and Sales Management Office, the Welfare Promotion Office of Teachers and Educational Personnel. **J Roi Kaensarn Acad** 2019; 4(1): 33-34. [in Thai].
 10. Jantananon N. **Employee engagement and work happiness of employees in a pharmaceutical company** [master's independent study]. Bangkok: Mahidol University; 2023. [in Thai].
 11. Kaewchaiysa N, Hemrungronj S, Buathong N. Work happiness and organizational commitment in an import and distribution company. **Chula Med J** 2018; 62(6): 987-999. [in Thai]
 12. Thanchaikon A. The close-relation in organizational according. **J Roi Kaensarn Acad** 2019; 4(1): 33-34. [in Thai]

13. Thongkham P, Srinual W, Kumfang N, Cherdchaiyaphum T, Waiprom N. The relationship between happiness at work and organizational commitment of special income employees at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *J Roi Kaensarn Acad* 2024; 9(11): 1154-1155. [in Thai].
14. Intongsuk M, Chansom N. The Goal of Creating a Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees in Organization. *J Manage Sci Rev* 2021; 23(2): 236-237. [in Thai].
15. Keesoon K. Quality of life and happiness at work related to employee engagement of Phuket provincial health office's personnel. *Sci Tech Northern J* 2023; 4(3): 78-79. [in Thai].
16. Auanwijit K. **Motivation Factors and Happiness at Work Affecting Organizational Commitment of Medical Device Representatives** [dissertation]. Bangkok: Mahidol University; 2023. [in Thai].
17. Punjamawat Y. **Working happiness and employee engagement in Jamsai Publishing Co. , Ltd.** [thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2018. [in Thai]
18. Sriyam K. **Relationship between happy workplace and organizational commitment in generation Y: A case study of a power plant in the eastern region** [dissertation]. Chonburi: Burapha University; 2020. [in Thai].
19. Leao W, Wisitnitthikitcha C. Relationship between happiness at work and organizational commitment of Assumption University personnel. *J Kasem Bundit Univ* 2019; 20(1):228-230. [in Thai].