

การจัดการทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

จิรัชติ สัตตาคม¹ มุกดา ศรียงค์²
อรุณรัตน์ คล้ายพงษ์³ ปรางค์มณี เดชคุ้ม⁴
นภสรณ์ เจริญโพธิ์⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และเพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 263 คน การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test, F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการฝึกอบรม 3) ด้านสวัสดิการ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน 6) ด้านพนักงานสัมพันธ์ และ 7) ด้านค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน การวิเคราะห์พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก 3.67 รองลงมาคือ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน 3.63 และน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการ 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4.14 โดยมีด้านการให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก 4.30 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และระดับความสุขไม่แตกต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสุขในการทำงานในของบุคลากรคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ให้ความร่วมมือในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศอบอุ่น เป็นมิตร และมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข การจัดการทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
อีเมล: ssran1969@gmail.com.

² รองศาสตราจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
อีเมล: m_sriyong@hotmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
อีเมล: Arunrat7217@gmail.com

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
อีเมล: Pangma.dech@gmail.com

⁵ อาจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
อีเมล: ssran1969@gmail.com.

Human Capital management that leads the organization to happy workplace organization of Chandrakasem Rajabhat University, Bangkok

Teerachod Sattakom¹ Mookda Sriyong²
Arunrat Khaeypong³ Pangmanee Dechkhum⁴
Napasorn Charecnpo⁵

Abstract

This research aimed to investigate human resource management factors related to job happiness among personnel at Chandrakasem Rajabhat University and to determine the level of job happiness among the university personnel. The sample group consisted of 263 administrators, faculty members, and staff, selected by using simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test, with a statistical significance level set at 0.05. The findings revealed seven dimensions of human resource factors related to job happiness: 1) Human Resource Development, 2) Training, 3) Welfare, 4) Work Environment, 5) Performance Management, 6) Employee Relations, and 7) Compensation and Monetary Incentives. The analysis indicated that the Human Resource Development dimension was rated at a high level ($\bar{X} = 3.67$), followed by Performance Management ($\bar{X} = 3.63$), with Welfare being the lowest at a moderate level ($\bar{X} = 3.40$). Furthermore, the overall level of job happiness among the personnel was high ($\bar{X} = 4.14$). The dimension with the highest level of happiness was "willing assistance from colleagues" ($\bar{X} = 4.30$), indicating that personnel's happiness at work stems from having good colleagues who cooperate in a good work environment, characterized by a warm, friendly, and mutually supportive atmosphere.

Keywords: Happy Organization, Human Capital Management, Chandrakasem Rajabhat University

¹ Assistant Professor Human Resource Management Program Chandrakasem Rajabhat University
e-mail: ssran1969@gmail.com

² Associate Professor Human Resource Management Program Chandrakasem Rajabhat University
e-mail: m_sriyong@hotmail.com

³ Associate Professor Human Resource Management Program Chandrakasem Rajabhat University
e-mail: Arunrat7217@gmail.com

⁴ Associate Professor Human Resource Management Program Chandrakasem Rajabhat University
e-mail: Pangma.dech@gmail.com

⁵ Associate Professor Human Resource Management Program Chandrakasem Rajabhat University
e-mail: ssran1969@gmail.com.

บทนำ

ประเด็นสำคัญและน่าสนใจในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและมีความสุขในชีวิตที่สมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงานที่เหมาะสม “ดังคำกล่าวของ อาภรณ์ ภูวพิทยาพันธ์ ที่ว่า ในชีวิตคนทำงานไม่มีใครไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนที่หล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นอันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามท้องคํานั้น ๆ ต้องการ ดังนั้น ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภูวพิทยาพันธ์, 2553) แนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) และการอยู่ดีมีสุข (Well Being) ของพนักงานในองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการองค์การซึ่งคนทำงานมีสุขภาพที่ดีครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน กาย จิตใจ ปัญญา และสังคม ในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องทราบปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานของคนทำงานในองค์กรนั้น จากข้อมูลสถิติมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปี พ.ศ. 2566 พบว่าปัจจุบันอัตราค่าจ้างคนของมหาวิทยาลัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการประกอบด้วย ผู้บริหารและ คณาจารย์ จำนวน 310 สายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน จำนวน 308 คน มีอัตราการคงอยู่ในระดับสูง ภายใต้ค่านิยมองค์กร 3 มิ คือ 1) มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) 2) มีการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result-Oriented) 3) มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) และวัฒนธรรมองค์การคือ รู้ รัก สามัคคี มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ ด้านอัตราค่าจ้างมีแนวโน้มที่ลดลงระยะ 4 ปีที่ผ่านมา บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ใน Generation X ส่งผลทำให้บุคลากรจะเกษียณอายุภายใน 10 ปีข้างหน้าต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานทดแทนในอนาคต และมีแผนระยะสั้นโดยเน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนระยะยาวเน้นทักษะนวัตกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำ การควบคุมตนเองการบังคับบัญชา สอนงาน ปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้บุคลากรผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการให้ความสำคัญกับงานที่ทำท้าทายโอกาสในการพัฒนาความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และภาพลักษณ์องค์กร ส่วนสายสนับสนุนวิชาการให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ และการสื่อสารในองค์กร สร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากร โดยประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน สสำรวจความคิดเห็น วางแผนออกแบบสถานที่ทำงาน ส่งเสริมสุขภาพ จัดการความเสี่ยงและความปลอดภัย สื่อสารและการมีส่วนร่วม ติดตามและประเมินผล ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งเป็นสถานศึกษาจึงต้องเสริมสร้างให้เป็นองค์กรสุขภาวะ เริ่มจากบุคลากรทุกคนควรได้รับการเสริมสร้างทั้งด้านร่างกาย และจิตใจให้มีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเกื้อหนุนให้เกิดความสุขในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์การเป็นองค์กรสุขภาวะหรือองค์การแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืนต่อไป

จากแนวคิดที่ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของมนุษย์ โดยมีมุมมองสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การ เป็นการบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) การพัฒนา (Development) และการธำรงรักษา (Maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง (High-performing workforce) และมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การ (Corporate excellence) โดยผสมผสานความต้องการ ความเจริญรุ่งเรือง และการพัฒนาของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ (Bowin & Harvey, 2000) จำเป็นต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาการจัดการทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลสารสนเทศและ AI (Artificial Intelligent)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการทุนมนุษย์

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้จากการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้จากการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 687 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 342 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 345 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 263 คน โดยแยกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 151 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 112 คน โดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง เครซีและมอร์แกน (R.V.Krejice & D.W.Morgan,1970) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบประเมินความพร้อมด้านการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การสู่สถานะ ส่วนที่ 3 คือแบบประเมินความคิดที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 4 ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ทั้งนี้มีวิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 นำแนวคิดทฤษฎี กรอบแนวคิด ขอบเขตในการวิจัย มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 สร้างแบบสอบถามโดยนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาจัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด

2.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยแบบ IOC เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 7 ท่าน และนำผลการตรวจมาพิจารณาให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในปี พ.ศ. 2564 - 2565 จากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เก็บข้อมูลตามขั้นตอนโดย

3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบและการตรวจแก้ไขปรับปรุงแล้วไปเก็บกับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

3.2 นำแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบ วิเคราะห์ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการทำการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test (One Way ANOVA)

4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของเนื้อหาเพื่อนำไปประมวลผล

4.2 ทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 นำคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปลความหมาย ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกล้นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกล้นน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกล้นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกล้นระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกล้นระดับมากที่สุด

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สถานภาพการจ้าง รายได้ คณะและฝ่ายสนับสนุน มีดังนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 และเพศชายจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 72 คิดเป็นร้อยละ 27.40 และไม่ระบุอายุ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 6-10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมา 11 ปีขึ้นไป จำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 33.80 และ 1-5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และระดับปริญญาเอกจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90

1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 111 คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมาพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และข้าราชการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40

1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาทจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมา 30,001-40,000 บาทจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 และ10,001-20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10

1.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สายวิชาการสังกัดคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 รองลงมาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80

1.8 ผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุนส่วนใหญ่สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 รองลงมาคือคลัง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตารางที่ 1 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	N = 263		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	SD.	
1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.67	0.906	มาก
2. ด้านการฝึกอบรม	3.59	0.868	มาก
3. ด้านการสวัสดิการ	3.40	0.972	ปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	1.073	มาก
5. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	3.62	0.906	มาก
6. ด้านพนักงานสัมพันธ์	3.56	0.93	มาก
7. ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน	3.61	1.198	มาก
รวม	3.57	0.979	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านการสวัสดิการน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยข้างต้น เหตุผลที่ทำให้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้คะแนนสูงสุด ระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เพราะบุคลากร เห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีระดับการดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดีกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านการใช้ภาษาที่ 2 และเรียนรู้วัฒนธรรมต่างชาติ โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมหลัก 3 มี่ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คือ ความเป็นมืออาชีพ (Professional) มีการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result-Oriented) และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ส่วนด้านที่ได้คะแนนน้อยสุดคือ ด้านสวัสดิการ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เพราะบุคลากร เห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีระดับการดำเนินการด้านสวัสดิการโดยรวมยังไม่มีปรับปรุง ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรเท่าที่ควร อาทิ การดำเนินการด้านสวัสดิการพื้นฐาน สวัสดิการที่พัฒนาสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และการเชิดชูเกียรติบุคคลซึ่งทำคุณประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตารางที่ 2 ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	N=263		ระดับความคิดเห็น
	X	SD.	
1. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.30	0.676	มาก
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทำใจยอมรับปัญหาต่าง ๆ ได้และคิดวิธีการแก้ไขอย่างรอบคอบ	4.16	0.661	มาก
3. สามารถยอมรับความเครียดในการทำงานได้	4.04	0.743	มาก
4. มองเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในด้านบวก	4.16	0.726	มาก
5. เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มที่	4.15	0.729	มาก
6. การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.19	0.702	มาก
7. ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.02	0.751	มาก
รวม	4.146	0.713	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจาก 7 ข้อ พบว่าสิ่งที่ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ การได้รับความช่วยเหลือที่ดีและเต็มใจจากเพื่อนร่วมงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ($\bar{X} = 4.19$) และน้อยที่สุดคือการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.02$) จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะช่วยให้ความเครียดในการปฏิบัติงานลดลง สิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือ การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหัวหน้างานหรือมหาวิทยาลัย ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้บุคลากรได้มีโอกาสเปิดใจ ปรับทัศนคติร่วมกันสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย คือ รู้ รัก สามัคคี มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้จากการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้จากการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการจัดการทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประชากรประกอบด้วยเพศชาย เพศหญิง เป็นพนักงานสายวิชาการ พนักงานสายสนับสนุน อายุระหว่าง 31-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ผลการวิจัยการจัดการทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมในส่วนของภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และอนาคต และสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิกิตติกันต์ เหมสุวรรณและคณะ, (2567) พบว่าความสุขส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเกิดจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากร

มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ชุตยา โสมเขียว, (2564) ทศพร พิษะระ, (2566) และณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร, (2565) ที่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ ยึดหลักการทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ รวมถึงรูปแบบการทำงานเชิงรุก เน้นการพัฒนาศักยภาพ การศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Lv & Han, (2015) เห็นว่าการพัฒนาทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มผลการดำเนินงานให้กับองค์กรได้แก่ การเพิ่มความสามารถในการทำกำไร ความสามารถในการชำระหนี้ การจัดการสินทรัพย์ให้มีประสิทธิภาพและความสามารถในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต

ในด้านระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีระดับความสุขอยู่ในระดับมากจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความเป็นมิตร มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีระดับความสุดน้อยที่สุดคือการไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรพันธุ์ วงษ์คำ, (2564) ภัทรดนัย ฉลองบุญ, (2561) และปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, (2564) ที่พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากบุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานที่จริงใจเกิดมิตรภาพ ความผูกพันในการปฏิบัติงานร่วมกัน และเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ดังนั้น แม้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจะมีมุมมองจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่ก็ควรส่งเสริมให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันให้มากยิ่งขึ้น โดยหน่วยงานควรจัดกิจกรรม โครงการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมที่ดี นำมาซึ่งการยอมรับ เคารพซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิติกันต์ เหมสุวรรณ และคณะ, (2567) พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน คือการปฏิบัติงานในสังคมหรือองค์กรที่เป็นมิตรเหมือนพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพความคิดเห็นความเป็นตัวตนนำมาซึ่งความรู้สึกลึกซึ้งภูมิใจในตนเองจากการได้รับการยอมรับ นับถือ งานวิจัยยังมีความสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก ทิพย์มุสิก (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องการจัดการทุนมนุษย์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 4.0 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผล ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการบริหารจัดการ มีการกำหนดขีดความสามารถของข้าราชการในด้านเทคโนโลยี การเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยกเว้นการจัดการทุนมนุษย์ด้านสวัสดิการปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดของสวัสดิการเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีความพร้อมที่อยู่ในระดับปานกลางต่ำสุด คือสวัสดิการพื้นฐาน เช่นความสะดวกรวดเร็วในการขอใช้ยานพาหนะ และการมีโรงอาหารที่มีมาตรฐานและความหลากหลายของชนิดอาหาร ให้เลือกรับประทานอย่างมีความสุข

ทั้งนี้สรุปได้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต้องการให้ผู้บริหารมีการปรับปรุงด้านสวัสดิการให้ดีกว่าเดิม และมีความครอบคลุมทุกด้านเพราะสวัสดิการที่ดีจะสามารถสร้างความผูกพันที่ดีให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานได้ระยะยาว สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ราชบัณฑิตยสถานและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) จัดทำคำอธิบายเกี่ยวกับ “องค์กรแห่งความสุข” (happy workplace) หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจที่คนในทุกลำดับที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน มีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีทุกคน ทุกระดับ ทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ และสอดคล้องกับ ณัฏฐา ศรีรักษา, (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง พบว่าความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กอปรลาภ อภัยภักดิ์, (2565) ความสุขของคนทำงานอยู่ที่การได้ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขซึ่งจะส่งผลให้คนทำงานรักงาน รักองค์กร พร้อมจะทุ่มเทและมุ่งมั่นกับการทำงาน

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่าด้านที่บุคลากรให้ความสำคัญกับระดับการดำเนินการที่นำมาซึ่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งก็สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้ก้าวหน้าทันยุคสมัย สร้างสังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ในขณะที่สิ่งมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจกับความพร้อมในการให้สวัสดิการขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อพัฒนาศักยภาพ และสร้างความสุขสมดุลชีวิตในการทำงานให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้า และสร้างความยั่งยืนให้แก่มหาวิทยาลัยในอนาคต

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขมากที่สุดคือ การให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นแหล่งกำเนิดความสุข และมีสุขภาวะที่ดีของบุคลากร

3. มหาวิทยาลัยควรประเมินและสำรวจความต้องการของบุคลากรในด้านสวัสดิการใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพราะเป็นด้านที่บุคลากรเห็นว่าควรปรับปรุงการดำเนินงานด้านสวัสดิการมากที่สุด

4. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมกับความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) เพื่อเป็นแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพันที่ดีให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในระยะยาว รวมถึงการขยายขอบเขตสวัสดิการให้สอดคล้องกับแนวคิดของการเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place) เช่น มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต ครอบคลุม สังคม และการบริหารจัดการเงินให้มีคุณภาพชีวิตสมดุลในสภาพสังคมปัจจุบัน

5. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน (Work life balance) เนื่องจากสวัสดิการที่ดีจะสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรพิจารณาเพิ่มทางเลือกให้มีสวัสดิการที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กมลปราภา อภัยภักดิ์. (2565). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6 (1), น. 311-327.
- จิรพันธุ์ วงษ์คำ. (2564). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐวิวัฒน์ ภควินฉัตร, กฤติยา อิศวเรศตระกูล, และวณิศยุดา วาจิรัมย์. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8 (2), น.29-38.
- ณัฏฐิธร ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพร พิษะระ. (2566). สมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารวิจัยวิชาการ, 6 (3), น. 341-358.

- นิติกริตติกันต์ เหมสุวรรณและคณะ. (2567). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ สาขาการท่องเที่ยวในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 26 (1), น. 193-202.
- ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์. (2564). *ความสุขและความผูกพันในการทำงานของฟรีดีย์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิมพ์ชนก ทิพย์มุสิก. (2562). *การจัดการทุนมนุษย์ภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 4.0 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภรณ์ชุตยา โสมเขียว. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาล ตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6 (1), น.590-599.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *การสร้างองค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักประกันคุณภาพการศึกษา. (2566). รายงานประเมินตนเอง EdPEx 2023:หมวด 5 บุคลากร. น.56-81. *รายงานประเมินตนเอง EdPEx 2023*.มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Strategic Human Resource Development*. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- เอลวิส โคตรชมภู และจุฬาพรพรรณภรณ์ ชนะแพทย์. (2565). การบริหารทุนมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*. 7 (1), น.1018-1028.
- Bowin, R. B., & Harvey, D. (2000). *Human resource management: An experimental approach*. (2nd ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Lv, B., & Han, D. (2015). The Relationship between Intellectual Capital and Corporate Performance in Chinese Bio-pharmaceutical Industry. *SHS Web of Conferences*, Retrieved from December 12, 2025. 17 (2015), from <https://doi.org/10.1051/shsconf/20151701024>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), pp.607-610.
- Lu, L., & Shih, J. B. (1997). Personality and happiness: Is mental health a mediator? *Personality and Individual Differences*, 22 (2), pp.249-256.