

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
พิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**The Relationship between Happiness at Work and Organizational
Commitment of Special Income Employees at Rajamangala
University of Technology Thanyaburi**

เพ็ญนภา ทองคำ, วิสุทธิ์ สีนวล,
ณัฐณกรณ์ คำแฝง, ทศพล เชิดชัยภูมิ และ นงลักษณ์ ไหว้พรหม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**Pennapha Thongkham, Wisut Srinual,
Natnakorn Kumfang, Tossapol Cherdchaiyaphum and Nonglakshana Waiprom**
Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Corresponding Author, E-mail: nonglakshana_w@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 213 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.743$)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานพิเศษเงินรายได้

* วันที่รับบทความ : 2 ตุลาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 8 พฤศจิกายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 13 พฤศจิกายน 2567

Received: October 2 2024; Revised: November 8 2024; Accepted: November 13 2024

Abstract

The objectives of this research Article were to 1) study the level of happiness at work, 2) study the level of the organizational commitment, and 3) study the relationship between happiness at work and organizational commitment of special income employees at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. This study employed a quantitative research approach with a sample of 213 special income employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi, selected through a multi-stage sampling method. Data were collected using a questionnaire, and the statistics used for analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The research findings revealed that special income employees at Rajamangala University of Technology Thanyaburi have a high level of happiness at work. Regarding organizational commitment, it was found that special income employees have a high level of commitment to the organization. Hypothesis testing showed a high positive correlation between happiness at work and organizational commitment ($r = 0.743$).

Keywords: Happiness at work; Organizational commitment; Special income employee

บทนำ

หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ 19 ตั้งแต่ต้นปีพ.ศ. 2563 ได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะภาวะเศรษฐกิจมีลักษณะที่ดีขึ้น เชื่อมโยงกับข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรายงานว่า เศรษฐกิจไทยในภาพรวมไตรมาสที่ 1/2565 GDP ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.2 ซึ่งขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 1.8 ในไตรมาสที่ 4/2564 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) แม้ว่าภาวะเศรษฐกิจที่กำลังฟื้นตัว แต่อัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลกกลับสูงมากขึ้น ซึ่งข้อมูลจากสำนักสถิติแห่งชาติอเมริกาในช่วงเวลาปีพ.ศ. 2564 ที่ผ่านมานั้น ในสหรัฐอเมริกาอัตราการลาออกของแรงงานสูงสุดในประเทศ 4.5 ล้านคนลาออกในเดือนพฤษภาคม (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022) สอดคล้องกับผลการสำรวจจากสำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รายงานว่า ในปี พ.ศ.2566 พนักงานลาออกจำนวน 80,900 คน ส่วนในปี พ.ศ.2567 เดือนมกราคม และเดือนกุมภาพันธ์ พนักงานลาออกจำนวน 129,100 และ 136,700 คน ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) จากสถิติข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะลาออกมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้องค์กรได้ขาดบุคคลากรที่ทรงคุณค่า และเป็นการสูญเสียทรัพยากรและทุนมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรอย่างมาก องค์กรต้องแบกรับความเสี่ยงการทำงานของพนักงานใหม่ที่มีอาจเกิดความผิดพลาด เนื่องจากยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งยังสูญเสียเวลาและต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น (พสุ เดชะรินทร์, 2549) ดังนั้นองค์กรต้องลดความตั้งใจความลาออกของพนักงานลง และควรตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรเป็นสำคัญ รวมถึงองค์กรต้องทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (Ahmed, Mashal & Nawaz, Nosheen, 2015)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกกับองค์กรที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดี เพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเอาไว้ และพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ (Hewitt, Associates L, 2004; The Gallup Organization, 2006; Woodruffe, Charles, 2006; Allen Natalie & Meyer, John P, 1990) นอกจากนี้ผลงานวิจัยหลากหลายเล่ม พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Algarni, Mohammad A. & Alemeri, Meshari, 2023; Hermania et al., 2023; Preciado et al., 2023; ชนธิชาทองมาก, 2560; วรณภา ลือกิตินันท์, 2560; วันชพร เล่าฮะ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา, 2562; สุพากรณ์ รัตนราช, 2562; สาวิณี ภูริปติพัทธ์, 2563; สาละ เขียวมณี และเฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2566 และศิริพัสตร์ ภาอ้าย, 2566)

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (นุรปาซี ยะห์ กูนา, 2562) มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานให้แก่องค์กรหรือได้ทำงานช่วยเหลือผู้อื่น (มัลลิกา สายสมุทร, 2563) รวมทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จะช่วยส่งผลให้บุคลากรมีความยินดีในงานที่รับผิดชอบในงาน รวมถึงมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น (Manion, Jo, 2003)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่างานวิจัยที่ศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานพิเศษเงินรายได้ยังมีไม่มากนัก ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ 10/2565 เมื่อวันที่ 24 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565 ออกข้อบังคับนิยามความหมายของ "พนักงานพิเศษเงินรายได้" ว่าเป็นบุคคลที่จ้างโดยใช้เงินรายได้และแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนและได้รับสิทธิสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกำหนด ทั้งนี้ การจ้างพนักงานพิเศษเงินรายได้ให้จ้างได้ทั้งแบบเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ระยะเวลาการจ้างให้จ้างได้คราวละไม่เกินสี่ปีงบประมาณการจ่ายค่าจ้างประจำเดือนของพนักงานพิเศษเงินรายได้ให้จ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย การเพิ่มค่าจ้างพนักงานพิเศษเงินรายได้ต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีงบประมาณ โดยให้เพิ่มค่าจ้างประจำปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง และค่าจ้างเริ่มต้นให้เป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดคือระดับปริญญาตรี อัตราค่าจ้าง 15,000 บาท ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรประเภทอื่น ๆ ที่ค่าจ้างเริ่มต้นสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนด การเพิ่มค่าจ้างปีงบประมาณละ 2 ครั้ง และค่าจ้างเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และ

บุคลากรประเทศอื่น ๆ ได้รับสิทธิประโยชน์อื่น เช่น ด้านการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และครอบครัวเพิ่มเติม ตามระเบียบของบุคลากรแต่ละประเภท มีกองทุนสำหรับการเกษียณอายุราชการ ส่วนพนักงานพิเศษเงินรายได้จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในส่วนของการรักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว (ค่ารักษาพยาบาลตนเองเบิกจ่ายจากกองทุนประกันสังคม) ไม่มีกองทุนการเกษียณอายุราชการ และขาดสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น การได้รับการสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม เป็นต้น อาจส่งผลให้พนักงานพิเศษเงินรายได้ไม่มีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (กองบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี, 2565)

จากข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” เพื่อที่จะได้ฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรพนักงานพิเศษเงินรายได้ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งจะเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 460 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, Taro, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 213 คน โดยมีหลักในการ

คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อมาเป็นตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีการหาคุณภาพเครื่องมือวัดด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ไว้ แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำคำถามข้อนั้นไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปจำนวน 56 ข้อ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปจำนวน 15 ข้อ ต่อมาได้นำแบบสอบถามทั้ง 2 ตัวแปร เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามโดยได้ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.00 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ได้อย่างน้อยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) ซึ่งในการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ พบว่า แบบสอบถามความสุขในการทำงานมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.890 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.812

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการวิชาการและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอรับความเห็นชอบและตรวจสอบด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการรับรองเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล รหัสโครงการวิจัย Exp 03/67 เมื่อผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่างจะแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการวิจัย รวมทั้งพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างโดยถามความสมัครใจเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และลงนามในหนังสือยินยอมโดยผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลของผู้ร่วมวิจัยเป็นความลับ นอกจากนี้ยังได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบวัดทราบถึงความมีอิสระในการตัดสินใจที่จะตอบ แบบวัดว่าสามารถยกเลิก หรือหยุดได้โดยอัตโนมัติซึ่งการกระทำดังกล่าวจะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบวัด รวมถึงไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

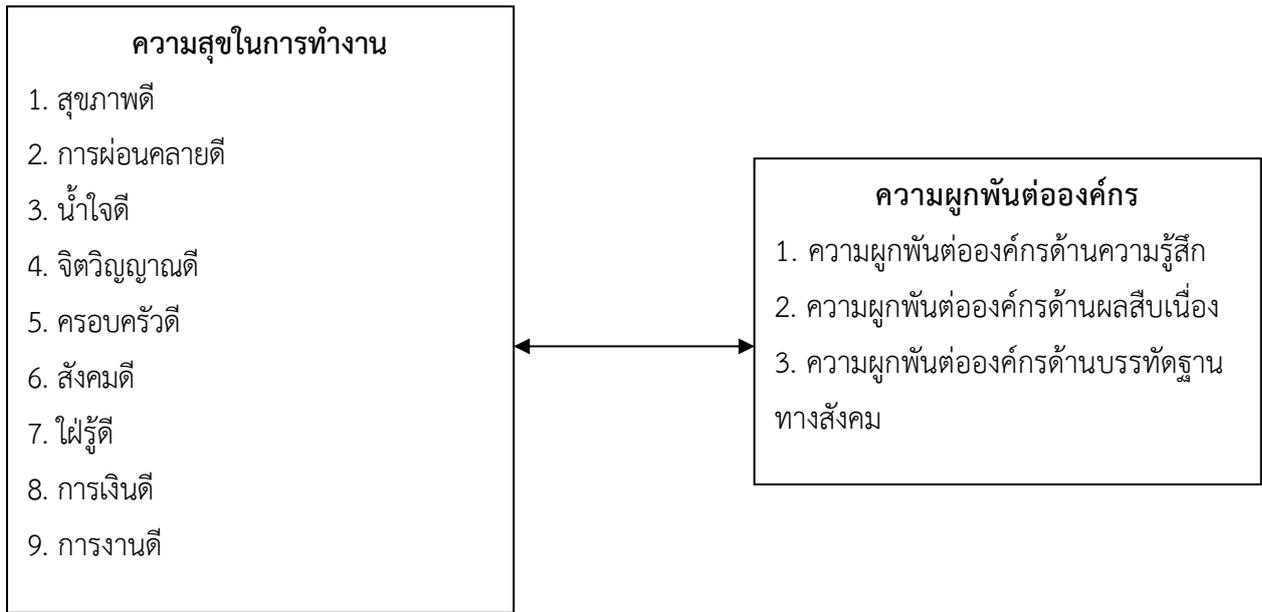
1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Movement Correlation Coefficient)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งการวิจัยนี้อยู่ภายใต้แนวคิดของนักวิชาการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2555) ได้วัดความสุขในการทำงานประกอบด้วย 1) สุขภาพดี 2) น้ำใจดี 3) การผ่อนคลายดี 4) ใฝ่รู้ดี 5) จิตวิญญาณดี 6) การเงินดี 7) ครอบครัวดี 8) สังคมดี และ 9) การงานดี ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ภายใต้แนวคิดของ Allen, N. J. & Meyer, J.P. (1990). ได้วัดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านผลสืบเนื่อง และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม นอกจากนี้ยังผู้วิจัยยังได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Algarni, Mohammad A. & Alemeri, Meshari, 2023; Hermania et al., 2023; Preciado et al., 2023; ชนธิชา ทองมาก, 2560; วรรณภา ลือกิตินันท์, 2560; วนัชพร และ ชินโสณ, 2562; สุพาภรณ์ รัตนะราช, 2562; สาวิณี ภูริปติพัทธ์, 2563; สาละ เขียวมณี และเฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2566 และศิริพัสตร์ ถาอ้าย, 2566) จากที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้แบ่งการนำเสนอ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.99 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.58 ศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.52 มีสถานะสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.83 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 45.54 สังกัดกองกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม คิดเป็นร้อยละ 36.15 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.99

2. ระดับความสุขในการทำงาน โดยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
(n=213 คน)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
สุขภาพดี	3.48	0.64	ปานกลาง
เพื่อนคลาไคลดี	3.45	0.73	ปานกลาง
น้ำใจดี	3.64	0.60	มาก
จิตวิญญาณดี	3.71	0.61	มาก
ครอบครัวดี	3.67	0.91	มาก
สังคมดี	3.52	0.59	มาก
ใฝ่รู้ดี	3.54	0.70	มาก
การเงินดี	3.20	0.84	ปานกลาง
การงานดี	3.64	0.64	มาก
รวม	3.57	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จิตวิญญาณดี ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา คือ ครอบครัวดี ($\bar{X} = 3.67$) น้ำใจดี ($\bar{X} = 3.64$) การงานดี ($\bar{X} = 3.64$) ใฝ่รู้ดี ($\bar{X} = 3.54$) สังคมดี ($\bar{X} = 3.52$) สุขภาพดี ($\bar{X} = 3.48$) เพื่อนคลาไคลดี ($\bar{X} = 3.45$) และการเงินดี ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
(n=213 คน)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลความ
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก	3.48	0.75	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรด้านผลสืบเนื่อง	3.83	0.60	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.57	0.56	มาก
รวม	3.63	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านผลสืบเนื่อง ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.57$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (n=213 คน)

ความผูกพันต่อองค์กร					
ความสุขในการทำงาน		ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	ความผูกพันต่อองค์กรด้านผลสืบเนื่อง	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	รวม
สุขภาพดี	r	.200**	0.092	.204**	.203**
	p	0.003	0.182	0.003	0.003
ผ่อนคลายดี	r	.432**	.310**	.232**	.406**
	p	0.000	0.000	0.001	0.000
น้ำใจดี	r	.323**	.204**	.269**	.327**
	p	0.000	0.003	0.000	0.000
จิตวิญญาณดี	r	.257**	0.126	.235**	.254**
	p	0.000	0.066	0.001	0.000
ครอบครัวดี	r	.348**	.299**	.146*	.331**
	p	0.000	0.000	0.033	0.000
สังคมดี	r	.319**	.341**	.218**	.359**
	p	0.000	0.000	0.001	0.000
ใฝ่รู้ดี	r	.150*	0.096	-0.014	0.103
	p	0.029	0.162	0.840	0.135
การเงินดี	r	.157*	0.099	.209**	.187**

ความผูกพันต่อองค์กร					
ความสุขในการ ทำงาน	ความผูกพันต่อ องค์กรด้าน ความรู้สึก	ความผูกพันต่อ องค์กรด้านผล สืบเนื่อง	ความผูกพันต่อ องค์กรด้านบรรทัด ฐานทางสังคม	รวม	
	p	0.022	0.149	0.002	0.006
การงานดี	r	.928**	.892**	.478**	.951**
	p	0.000	0.000	0.000	0.000
รวม	r	.732**	.620**	.446**	.743**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.743 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในระดับสูง ($r=0.732$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านผลสืบเนื่องในระดับสูง ($r=0.620$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในระดับปานกลาง ($r=0.446$) โดยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จิตวิญญาณที่ดี ($\bar{X}=3.71$) รองลงมา คือ ครอบครัวดี ($\bar{X}=3.67$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และลูกน้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องการทำงานและการดำเนินชีวิต

ทำงานด้วยความสามัคคี รู้จักให้อภัย เมื่อมีข้อผิดพลาดก็ยอมรับความจริงและพร้อมที่จะแก้ไข ส่วนในด้านครอบครัว ถึงแม้จะมีภาระงานที่มากก็ไม่กระทบกับชีวิตครอบครัว สามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน สังคมครอบครัวและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพบปะ สงสรรค์กับเพื่อนฝูง สามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกในครอบครัวและการใช้ชีวิตของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ สุจิตร์ประเสริฐ ผ่องศรี บุญสามารถ และพัชรีวรรณ ดิฐสถาพรเจริญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบริหารงานกลาง สำนักงานอธิการบดี” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบริหารงานกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านจิตวิญญาณดีและครอบครัวดีอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา ศรีแย้ม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเงินเนอเรนวาย วิทยาลัยการไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจิตวิญญาณดีและครอบครัวดีอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานพิเศษเงินรายได้มีความพึงพอใจในงาน จึงมีความกระตือรือร้น รักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ ยินดีจะทำเพราะคิดถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ และการมองเห็นปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนางานเสมอ เพื่อให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร นอกจากนี้พนักงานพิเศษเงินรายได้มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง ตั้งใจทำงานกับมหาวิทยาลัยจนกว่าจะเกษียณอายุงาน แม้จะได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก ซึ่งจะเห็นได้จากระยะเวลาการทำงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี ทั้งนี้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะการให้ความมั่นคงในงาน โดยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานพิเศษเงินรายได้ พ.ศ.2565 โดยเปลี่ยนสถานะการจ้างของลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานพิเศษเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้ได้เลื่อนค่าจ้าง รวมถึงได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด จึงเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อความรู้สึกด้านจิตใจของพนักงาน ด้วยการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรเต็มที่และเต็มความสามารถ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร ดังที่ชาโลมา กองสวัสดิ์ (2565) พบว่า บุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพารณ์ รัตนะราช (2562) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานพิเศษเงินรายได้ เป็นบุคคลที่มีจิตใจเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มีความสามัคคีในองค์กร คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม รู้จักการผ่อนคลายความเครียด หรือสภาวะความกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีความตระหนักรู้ถึงศีลธรรมอันดีงาม รู้จักชนะ รู้จักแพ้ รู้จักอภัย มีความสามารถทำงานในการทำงานเป็นทีม มีครอบครัวที่อบอุ่น นอกจากนี้พนักงานพิเศษเงินรายได้ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มากขึ้น คำนึงค่าต่อการทุ่มเทในการทำงานเกิดความมั่นคงทางอาชีพ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยหลากหลายเล่ม พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Algarni, Mohammad A. & Alemeri, Meshari, 2023; Hermania et al., 2023; Preciado et al., 2023; ชนธิชา ทองมาก, 2560; วรณภา ลือกิตินันท์, 2560; กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2562; วันชพร เล่าชะ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา, 2562; สุพาภรณ์ รัตนะราช, 2562; กสุมา ศรีแย้ม, 2563; สาวินัญ ธิปัตต์, 2563; ตระกูล จิตวัฒนากร, 2564 และศิริพัสตร์ ถ้ายาย, 2566)

จากผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานพิเศษเงินรายได้ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวในการทำงาน ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ยินดีในการปฏิบัติงานของตนจนทำให้พนักงานปรารถนาอย่างแรงกล้าจนมุ่งมั่นทุ่มเทกับงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีสุขภาพและสุขภาพใจที่ยอดเยี่ยม นอกจากนี้วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีรูปแบบเครือญาติ พนักงานทุกคนในมหาวิทยาลัยเสมือนญาติพี่น้องกัน เกิดความเชื่อใจกัน รักใคร่สามัคคีกันทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ยอมรับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย มีมุมมองที่ดีต่อมหาวิทยาลัย รวมถึงพนักงานมีความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับแนวคิดของกสุมา ศรีแย้ม (2563) กล่าวว่า ความสุขในที่ทำงานเป็นความสุขของคนทำงาน ทุกคนทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกสนุกกับงาน ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร อีกทั้งความสุขยังเชื่อมโยงไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกดีต่องาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและก่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของกุลธิดา ไทยสุริโย (2562) กล่าวว่าความสุขในการทำงานที่ดีนั้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากบุคลากรรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้ทำงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กร บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะเกิดสัมพันธภาพที่ดีการทำงาน รวมทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

จากผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านผลสืบเนื่องในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานพิเศษเงินรายได้สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานได้ดี ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มใจทำงานเพื่อส่วนรวม มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคงทางการเงินและทางอาชีพ ซึ่งจะทำให้พนักงานปรารถนาที่จะคงอยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และไม่ลาออก หรือขอเปลี่ยนย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับ Manion, Jo (2003) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานว่าเป็นผลตอบสนองต่อการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ของตนเอง โดยมีการแสดงออกด้วยความสนุกสนาน ความสุขผูกพัน มีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี มีความรู้สึกอยากที่จะทำงาน และอยากให้องค์กรคงอยู่ตลอดไป

จากผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานพิเศษเงินรายได้รู้สึกทางบวกในการทำงาน เพลิดเพลินกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิสร ศรีอำนาจและกษิติศ ใจผาวัง (2565) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทำให้เห็นว่า การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสัมพันธ์ที่แสดงออกด้านความรู้สึกผูกพันและการรับรู้ ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็จะต้องเริ่มต้นจากการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นก่อน แล้วจึงจะส่งผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะทางด้านวิชาการ

จากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในครั้งนี้ พบว่า แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นไปเป็นตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้นนักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ตลอดจนผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จึงสามารถนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของพนักงานมหาวิทยาลัย

2. ข้อเสนอแนะทางด้านนโยบาย

จากผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นอธิการบดีในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ควรกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างความความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการจัดการความเครียด ข้อปฏิบัติที่มุ่งเน้นให้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และมีจริยธรรมที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้แล้วผลการวิจัยยังพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังพบว่า องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงการสร้างความสุขในการทำงานที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ด้านการเงินดี ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนยังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายเพิ่มผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นมาก และสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงด้านผ่อนคลายเป็นพิเศษ ซึ่งหมายความว่าบุคลากรยังคงมีความเครียด ไม่มีเวลาได้พักผ่อน หรือเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อความผ่อนคลาย ดังนั้น ควรมีนโยบายในการส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังพบว่า องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงการสร้างความสุขในการทำงานที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางอยู่ คือ ด้านสุขภาพดี ควรมีการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย การจัดเตรียมสถานที่ในการออกกำลังกาย การจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน เพื่อช่วยส่งเสริมสุขภาพบุคลากรให้แข็งแรง นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับที่น้อยที่สุด ดังนั้น ควรจัดให้องค์กรมีลักษณะของการกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร พัฒนางานต่าง ๆ ให้มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ และชัดเจนให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น รวมทั้งผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ควรหากิจกรรมที่มีความผ่อนคลายจากการตึงเครียดในการทำงาน เช่น การให้คำปรึกษาจากจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาที่มีความเชี่ยวชาญ จัดกิจกรรมสันทนาการ จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และจัดสรรเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและมีความเหมาะสมกับพนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของพนักงานมีส่วนร่วมกับทางมหาวิทยาลัยมากขึ้น อีกทั้งควรทำให้พนักงานรับรู้ถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานอันจะนำไปสู่ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคและความต้องการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก การสังเกต และการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผล แล้วนำไปพัฒนาแผนสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง หรือกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามากำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ สุจิตร์ประเสริฐ, ผ่องศรี บุญสามารถ และพัชรีวรรณ ดิฐสถาพรเจริญ. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบริหารงานกลาง สำนักงานอธิการบดี*. รายงานวิจัย. กองบริหารงานกลางสำนักงานอธิการบดี : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กสุมา ศรีแย้ม. (2563). *ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก*. นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. (รายงานการวิจัย). นครปฐม: กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ไตรมาสที่ 1/2565*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567. แหล่งที่มา : https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5176 &filename=qgdp_page.

กองบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2565). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานพิเศษเงินรายได้ พ.ศ.2565*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567. แหล่งที่มา: https://www.ped.rmutt.ac.th/?page_id=2386.

ชนธิชา ทองมาก. (2560). *อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออกของประเทศไทย*. *วารสารการจัดการ*. 1 (1), 57-76.

- ชาโลมา กองสวัสดิ์. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารวิชาการ ปชมท.* 11 (2), 30-41.
- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2564). การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารปัญญา.* 28 (3), 84-94.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ เมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานี.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะวิทยาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- แผนงานสุขภาพองค์กรเอกชน. (2552). *งานได้ผล คนเป็นสุข Healthy Organization Healthy Productivity.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย : คุณสมบัตินวัตกรรมวัดเชิงจิตวิทยา.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา สายสมุทร. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิตិการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วันชพร เล่ายะ และชิดโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.* 8 (2), 229-239.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). *ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.* *วารสารปัญญาภิวัฒน์.* 9 (3), 55-66.
- ศิริพัสตร์ ถาอ้าย. (2566). *ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัย ศิลปะสื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ.* 16 (2), 104-122.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ไตรมาสที่ 1/2565. ออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567. แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5176 &filename=qgdp_page.
- สาละ เขียวมณี และเฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2566). *สมรรถนะทางวัฒนธรรม ความผูกพันในองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง.* *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการ แห่งแปซิฟิก.* 9 (3), 318-330.

- สาวิณี ฐรีปติพัทธ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). ผลสำรวจ ภาวะการทำงานของประชากร เดือน กุมภาพันธ์ 2567. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2567. แหล่งที่มา: https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/9u
- สุภาพรณ์ รัตนราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- อดิศร ศรีอำนาจและกษิตติศ ใจผาวัง. (2565). ความสุขในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย. วารสารการบริหารการจัดการส่วนท้องถิ่น. 14 (7), 81-93.
- Ahmed, M. & Nawaz, N. (2015). Impact of Organizational Commitment on Employee Turnover: A Case Study of Pakistan International Airlines. *Industrial Engineering Letters*. 5 (8), 57-69.
- Algarni1, M. A. & Alemeri, M. (2023). The Role of Employee Engagement Job Satisfaction and Organizational Commitment on Happiness at Work at a Saudi Organization. *International Journal of Business and Management*. 18 (2), 27-38.
- Allen, N. J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1), 1-18.
- Hermania, P., Heriyadi, Daud, I., Ramadania & Fauza, R. (2023) The Effect of Happiness at Work and Organizational Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Intervening. *Journal Ekonomi*. 12 (4), 1880-1888.
- Hewitt, A. L. (2004). Research Brief: employee engagement higher at double digit growth companies. *Online*. Retrieved 5 March 2024. Available : www.hewitt.com.
- Manion, J. (2003). *Joy at Work: As Experienced, As Expressed*. Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems. Graduate School : University of Michigan.
- Preciado, M. A. C., Sernaqué, C. A. M., Huayta-Meza, T. F., & del Socorro Sotomayor Nunura, S. S. D. (2023). Happiness and organizational commitment in the workers of the fishing Sector of the city of Chimbote. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences Original Research*. 11 (4), 116-122.
- The Gallup Organization. (2006). Gallup Study: Engaged Employee Inspire Company Innovation. *Online*. Retrieved 5 March 2024. Available :<http://gmj.gallup.com/content/24880%20/gallupstudy-engaged-employees-inspire-company.aspx>
- Woodruffe, C. (2006). Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial Edge Over your Rival. *Resource Magazine*, 19-22.

- U.S. Bureau of Labor Statistic. (2022). Number of quits at all-time high in November 2021. *Online*. Retrieved 1 April 2024. Available : <https://www.bls.gov/opub/ted/2022/number-of-quits-at-all-time-highin-november>.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd Edition). New York: Harper and Row.