

**คุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**  
**Quality of Life, Happiness and Organization Commitment of the  
university staff of Lampang Rajabhat University, the fiscal year 2020**

อุเทน หินอ่อน<sup>1\*</sup>  
Uthen Hinon<sup>1\*</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และ 3) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 129 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.75 - 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาบรรยายลักษณะตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน 9 มิติ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) และมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันต่อองค์กร

**Abstract**

The purposes of this research were to 1) study the quality of life and happiness at work of the university staff of Lampang Rajabhat University, the fiscal year 2020, 2) study the organizational commitment of the university staff of Lampang Rajabhat University, the fiscal year 2020, 3) study the influence of quality of life and happiness at work on commitment to the organization of the university staff of Lampang Rajabhat University, the fiscal year 2020. The participants were 129 university staff of Lampang Rajabhat University, the fiscal year 2020. The data were collected by using rating scale questionnaire. The reliability of the questionnaire was 0.75-0.90. The data were analyzed using descriptive statistics to describe the variables for frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics were used to test hypotheses by stepwise multiple regression analysis. The study of the quality of life and happiness at work in nine dimensions found that the overall was at the high level. The study of the organizational engagement found that the overall was at the high level. The results of hypothesis testing showed that the dimension of good spirituality (Happy Soul), the dimension

<sup>1</sup> คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ลำปาง 52100

<sup>1</sup> Faculty of humanities and social sciences of Lampang Rajabhat University, Lampang, 52100

\*Corresponding author: e-mail: uthen@g.lpru.ac.th

Received: November 1, 2020, Accepted: November 23, 2020, Published: December 16, 2020



of good physical health (Happy Body), and the dimension of good family (Happy Family) had a positive influence on the organizational commitment in a positive direction statistically significant on level 0.05.

**Keywords:** quality of life, happiness, organization commitment

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกร่มเย็นทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ, 2542 อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562)

ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่าย และพัฒนานโยบายสาธารณะจนเกิดนวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการดำเนินงานสร้างสุขภาพในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนและสร้างเสริมโครงการ Happy Workplace หรือ Happy 8 จนสามารถเชื่อมโยงไปยังสุขภาวะของบุคลากรครอบครัว สังคม และชุมชนที่เกี่ยวข้องให้มีสุขภาวะที่ดีขึ้นทั้งยังมีการพัฒนาเครื่องมือในการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเติบโตและการขยายตัวในการทำงานของกลุ่มองค์กรในอนาคต บทบาทของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรดังกล่าวนี้จึงเป็นการดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่องสามารถใช้เป็นรากฐานสำคัญที่แข็งแกร่งในการเตรียมความพร้อม ทั้งในเชิงรับและเชิงรุก อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศิริพันธ์ และคณะ, 2556)

อดีตจนถึงปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางยังไม่เคยมีการศึกษาคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2553 อ้างถึงใน ขวัญเมือง, 2557) มาก่อน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน 9 มิติ ที่ประกอบไปด้วยด้วย มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) มิติด้านสังคมดี (Happy Society) มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) มิติด้านการงานดี (Happy work-life) (ศิริพันธ์ และคณะ, 2555) ในบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีข้อมูลที่ชัดเจนเสนอให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน แก้ไขปัญหาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ตรงประเด็น อันจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความผาสุก” หรือ “องค์กรสุขภาวะ” (Happy Workplace) ต่อไปได้ในอนาคต

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

## สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 9 ข้อ คือ 1) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมีมิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมีมิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมีมิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมีมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมีมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 6) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมีมิติด้านสังคมดี (Happy Society) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 7) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมีมิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 8) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมีมิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ 9) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมีมิติด้านงานที่ดี (Happy work-life) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 190 คน จากงานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง นำมาคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและสามารถใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้ โดยเลือกใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 129 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป (checklist) จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามข้อมูลคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน (HAPPINOMETER) 9 มิติ ใช้กำหนดเป็นตัวแปรต้น ( $X_n$ ) จำนวน 53 ข้อ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ใช้กำหนดเป็นตัวแปรตาม ( $Y$ ) จำนวน 13 ข้อของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) (ศิริรินทร์ และคณะ, 2555) เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามรูปแบบของ Likert's Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้ 4.21-5.00, 3.41-4.20, 2.61-3.40, 1.81-2.60 และ 1.00-1.80 หมายถึง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง 0.75 - 0.90 มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถามได้จริง

### ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน - เดือนกรกฎาคม 2563

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาบรรยายลักษณะตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple regression analysis)

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาจากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 129 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 70.54 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.23 จังหวัดที่อยู่อาศัยเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 79.07 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 70.55 แต่งงานและอยู่ด้วยกัน จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 48.06 ไม่มีบุตร จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 สัญญาจ้างงาน 60 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 86.82 อายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 51.94 ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 57.36 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 38.76

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 1.12) และเมื่อพิจารณามิติรายด้านพบว่ามิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.84) และมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.84) รองลงมา คือมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 1.04) มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 1.37) มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.91) มิติด้านการทำงานดี (Happy work-life) ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 1.27) และมิติด้านสังคมดี (Happy Society) ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก ส่วนมิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ( $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = 0.85) และมิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ( $\bar{X} = 2.88$ , S.D. = 1.14) อยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในภาพรวม (n=129)

คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)	3.66	1.37	มาก
2. มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.13	0.85	ปานกลาง
3. มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	3.79	0.84	มาก
4. มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.79	0.84	มาก
5. มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family)	3.75	1.04	มาก
6. มิติด้านสังคมดี (Happy Society)	3.43	0.87	มาก
7. มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.61	0.91	มาก
8. มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)	2.88	1.14	ปานกลาง
9. มิติด้านการทำงานดี (Happy work-life)	3.60	1.27	มาก
รวม	3.53	1.12	มาก

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.88$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.68$ ) รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กร ( $\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.82$ ) ในแต่ละวันทำงานอย่างมีเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.69$ ) ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงานต่อโดยไม่ลาออก ( $\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.98$ ) เมื่อทำงานในองค์กรนี้เป็นเวลานานยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.80$ ) หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสมจะปกป้ององค์กร ( $\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.77$ ) เมื่อมีโอกาสจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรนี้ ( $\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.74$ ) เป็นคนคิดใหม่ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ( $\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.78$ ) องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน ( $\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.83$ ) องค์กรนี้สนับสนุนและให้แรงจูงใจในการสร้างผลงานแก่องค์กรมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ ( $\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.74$ ) ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงานพร้อมที่จะไม่ไป ( $\bar{X} = 3.62, S.D. = 1.00$ ) อยู่ในระดับมาก รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.83$ ) และจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร ( $\bar{X} = 3.34, S.D. = 1.04$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในภาพรวม (n=129)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. จะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร	3.34	1.04	ปานกลาง
2. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสมจะปกป้ององค์กร	4.00	0.77	มาก
3. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.14	0.82	มาก
4. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วท่านจะทำงานต่อ	4.06	0.98	มาก
5. ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงานพร้อมที่จะไม่ไป	3.62	1.00	มาก
6. รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน	3.38	0.83	ปานกลาง
7. ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.36	0.68	มากที่สุด
8. เป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร	3.94	0.78	มาก
9. ในแต่ละวันทำงานอย่างมีเป้าหมาย	4.07	0.69	มาก
10. เมื่อมีโอกาสจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรนี้	3.98	0.74	มาก
11. เมื่อทำงานในองค์กรนี้เป็นเวลานานยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.03	0.80	มาก
12. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน	3.85	0.83	มาก
13. องค์กรนี้สนับสนุนและให้แรงจูงใจในการสร้างผลงานแก่องค์กรมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	3.66	0.74	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

**ผลการทดสอบสมมติฐาน**

ผลการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- $X_1$  หมายถึง มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)
- $X_2$  หมายถึง มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)
- $X_3$  หมายถึง มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart)
- $X_4$  หมายถึง มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)
- $X_5$  หมายถึง ครอบครัวดี (Happy Family)
- $X_6$  หมายถึง มิติด้านสังคมดี (Happy Society)
- $X_7$  หมายถึง มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)
- $X_8$  หมายถึง มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)
- $X_9$  หมายถึง มิติด้านการงานดี (Happy work-life)
- $y$  หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร



ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ( $X_n$ ) เพื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.44 - 0.84 และ VIF มีค่าระหว่าง 1.19 - 2.28 ค่าทั้ง 2 อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่า ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันน้อย จึงถือได้ว่าตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ไม่มีปัญหา ตัวแปรต้นสัมพันธ์กันมาก (multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยที่กำหนดให้ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 (Vanichbuncha, 2007 อ้างถึงใน กันยาพร และคณะ, 2561) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)( $X_1$ )	0.76	1.31
มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ( $X_2$ )	0.72	1.40
มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ( $X_3$ )	0.51	1.96
มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ( $X_4$ )	0.44	2.28
มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) ( $X_5$ )	0.62	1.61
มิติด้านสังคมดี (Happy Society) ( $X_6$ )	0.59	1.70
มิติด้านไฟรู้ดี (Happy Brain) ( $X_7$ )	0.63	1.58
มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ( $X_8$ )	0.84	1.19
มิติด้านการงานดี (Happy work-life) ( $X_9$ )	0.62	1.61

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น (stepwisemultiple regression analysis) พบว่า มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ( $X_4$ ) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 30 ( $R^2 = 0.30$ )

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ( $X_1$ ) ทั้งตัวแปรมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ( $X_4$ ) และมิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ( $X_1$ ) สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 34 ( $R^2 = 0.34$ )

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สาม ได้แก่ มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) ( $X_5$ ) ทั้งตัวแปรมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ( $X_4$ ) มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ( $X_1$ ) และมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) ( $X_5$ ) สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 36.00 ( $R^2 = 0.36$ ) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น (stepwise multiple regression analysis)

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	$R^2$	ร้อยละ
1	$X_4$	0.54	0.30	30.00
2	$X_4, X_1$	0.58	0.34	34.00
3	$X_4, X_1, X_5$	0.60	0.36	36.00

ความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ( $X_4$ ) มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ( $X_1$ ) และมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) ( $X_5$ ) สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ค่าความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	S.S.	d.f.	M.S.	F	P
1. สมการถดถอย	14.24	3	4.75	23.84*	0.00
2. ความคลาดเคลื่อน	24.89	125	0.20		

\*p< 0.05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีค่าด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ( $X_4$ ) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.41 หมายความว่าหากให้ความสำคัญกับมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.41 หน่วย

มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ( $X_1$ ) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.19 หมายความว่า หากให้ความสำคัญกับมิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.19 หน่วย

มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) ( $X_5$ ) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.18 หมายความว่า หากให้ความสำคัญกับมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.18 หน่วยรายละเอียดดังตารางที่ 6

สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณได้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร = 1.27 (ค่าคงที่) + 0.41มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) + 0.19 มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) + 0.18 มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) หรือ

$$\hat{y} = 1.27 (\text{constant}) + 0.41 (X_4) + 0.19 (X_1) + 0.18 (X_5)$$

**ตารางที่ 6** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b.	B	t	p
1. มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ( $X_4$ )	0.41	0.08	0.40	5.09*	0.00
2. มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ( $X_1$ )	0.19	0.07	0.18	2.40*	0.00
3. มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) ( $X_5$ )	0.18	0.05	0.12	2.37*	0.00

ค่าคงที่ 1.27

\*p< 0.05

### สรุปผลการวิจัย

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง** ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จังหวัดที่อยู่อาศัยเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า แต่งงานและอยู่ด้วยกัน ไม่มีบุตร สัญญาจ้างงาน 60 ปีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563** มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) โดยมีความเห็นว่า การเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากที่สุด เท่า ๆ กับ มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) โดยมีความเห็นว่า การตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่านมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) โดยมีความเห็นว่า การมีความสุขกับครอบครัวมากที่สุด รองลงมา คือ มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) โดยมีความเห็นว่า การไม่สูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้นมากที่สุด รองลงมา คือ มิติด้านการทำงานดี (Happy work-life) โดยมีความเห็นว่า ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ มิติด้านสังคมดี (Happy Society) โดยมีความเห็นว่า การปฏิบัติตาม

กฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมมากที่สุด รองลงมา คือ มิติด้านไฟรู้ดี (Happy Brain) โดยมีความเห็นว่าการสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตมากที่สุด รองลงมา คือ มิติด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) โดยมีความเห็นว่าเป็นเมื่อประสบปัญหาในชีวิตโดยทั่วไปสามารถจัดการกับปัญหาได้มากที่สุด และสุดท้าย มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) โดยมีความเห็นว่าเป็นสามารถผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง

**ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563** การทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ ในแต่ละวันทำงานอย่างมีเป้าหมายขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงานต่อโดยไม่ลาออก เมื่อทำงานในองค์กรนี้เป็นเวลานานยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสมจะปกป้ององค์กร เมื่อมีโอกาสจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรนี้ เป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กร องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน องค์กรนี้สนับสนุนและให้แรงจูงใจในการสร้างผลงานแก่องค์กรมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปกติและถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงานพร้อมที่จะไม่ไปอยู่ในระดับมาก รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน และจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** สามารถสรุปได้ว่า มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) และมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 36.00 ( $R^2 = 0.36$ ) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร = 1.27 (ค่าคงที่) + 0.41 มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) + 0.19 มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) + 0.18 มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) หรือ  $\hat{y} = 1.27 (\text{constant}) + 0.41 (X_4) + 0.19 (X_1) + 0.18 (X_5)$

## อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผล

**การศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563** ในภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมากจึงควรสนับสนุนส่งเสริมให้คงอยู่หรือสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า คะแนนความสุขคนทำงานในองค์กรระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 58.62 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ Happinometer จัดอยู่ระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” และเมื่อพิจารณามิติรายด้าน พบว่า มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) และมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 สอดคล้องกับการสำรวจสุขภาวะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น ปีงบประมาณ 2556 ของ กรแก้ว และจันทร์ธรา (2562) พบว่า มิติความสุขน้ำใจดี และมิติความสุขจิตวิญญาณดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข อยู่ที่ 79.93 และ 79.33 แปลผลว่า “มีความสุขมาก” สอดคล้องกับการศึกษาของ อธิวิรัตน์ (2562) เรื่อง การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน (Happinometer) เพื่อการจัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร พบว่า มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) จัดอยู่ระดับ “HAPPY” ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุข 70.87 รองลงมาเป็นมิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) จัดอยู่ระดับ “HAPPY” ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุข 68.75

**การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร** ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ ในแต่ละวันทำงานอย่างมีเป้าหมาย ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงานต่อโดยไม่ลาออก และเมื่อทำงานในองค์กรนี้เป็นเวลานานยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับที่ขวัญเมือง (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” คือ 1) ทศนคติทางบวกของพนักงานที่มี



ต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตระหนักถึงสภาพแวดล้อมของการทำธุรกิจ การทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างผลการดำเนินงานและผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร 2) ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร และ 3) การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

**การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติต่อความผูกพันต่อองค์กร** ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) และมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมยศ และคณะ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความสุขในการทำงานในมิติผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี และมิติการงานดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานอีก 6 มิติที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ก็ควรที่จะสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพราะถือว่าเป็นผลอภินัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ดี

#### ข้อเสนอแนะการวิจัย

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** จากผลการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นลำดับที่ 1 แต่เมื่อพิจารณาารายข้อแล้ว พบว่าโดยรวมแล้วการปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบยังมีการปฏิบัติน้อย จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมการทำบารุงศาสนาในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสปฏิบัติตามศาสนามากยิ่งขึ้น ลำดับที่ 2 เป็นมิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) แต่เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่าปัจจุบันการออกกำลังกายโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ยังมีน้อย จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงผลดีของการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ขวัญเมือง (2557) แนะนำว่าควรออกกำลังกายตามชนิดกีฬาที่เหมาะสมกับช่วงวัยและโอกาส โดยออกกำลังกายครั้งละ 30 นาทีอย่างต่อเนื่องหรือออกกำลังกายแบบสะสมจนครบ 30 นาทีต่อวัน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง และควรจัดสถานที่และประเภทของการออกกำลังกายในมหาวิทยาลัยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มช่วงวัย ลำดับที่ 3 เป็นมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) แต่เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า การทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัวยังมีน้อยหน่วยงานต้นสังกัดจึงควรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างภาระงาน เวลาการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสอยู่กับครอบครัวและทำกิจกรรมร่วมกันได้บ่อยครั้งขึ้น

**2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนทุกประเภทของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เพื่อให้ทราบถึงแนวทางพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป

#### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน (HAPPINOMETER) และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งพัฒนาโดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) ขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมด้ว. 2562. การสำรวจสุขภาพะบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น ปีงบประมาณ 2556. [Online]. Available:<http://203.157.71.148/hpc7data/Res/ResFile/2560004401.pdf>. (สืบค้นเมื่อมิถุนายน 2562).
- กันยาพร โคจรตระกูล เอกวิทย์ โทปุรินทร์ และสุเมธ งามนกนก. 2561. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 38(6): 155-179.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. 2557. ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาพ ก้าวไปเป็น Happy Workplace. พิมพ์ครั้งที่ 2. บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด. กรุงเทพมหานคร. 88 หน้า.
- ธิวัชรรัตน์ เมฆบัณฑิตกุล. 2562. การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน (Happinometer) เพื่อการจัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร. [Online]. Available: [http://bps.moph.go.th/new\\_bps/sites/default/files/Happinometer%20analyst.pdf](http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Happinometer%20analyst.pdf). (สืบค้นเมื่อมิถุนายน 2562).
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต สุภรต์ จรัสสิทธิ์ พอดตา บุญยศิระณะ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ เฉลิมพล สายประเสริฐ และววรรณภา อารีย์. 2555. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. พิมพ์ครั้งที่ 1. โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด. กรุงเทพมหานคร. 101 หน้า.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ให้อย่าง. 2556. คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด. กรุงเทพมหานคร. 88 หน้า.
- สมยศ พนธรา ปรานี เกิดผล และพิชชาภา ห้อมมา. 2560. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี. [Online]. Available: <https://thaidj.org/index.php/JPMC/article/view/1410/1384>. (สืบค้นเมื่อมิถุนายน 2562).
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). 2562. คุณภาพชีวิตในการทำงาน. [Online]. Available:<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>. (สืบค้นเมื่อมิถุนายน 2562).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2562. ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561. [Online]. Available: <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/News/2561/N17-09-61-2.aspx>. (สืบค้นเมื่อมิถุนายน 2562).